Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 197 del 20 luglio 1983

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Mercoledì, 20 luglio 1983 SI PUBBLICA NEL POMERIGGIO DI TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI E DECRETI - CENTRALINO 65101
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI, 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 43

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 giugno 1983, n. **344.**

Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 29 aprile 1983 concernente il personale dei Ministeri ed altre categorie.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 giugno 1983, n. **345.**

Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 20 aprile 1983 concernente il personale della scuola di ogni ordine e grado.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 giugno 1983, n. **346.**

Disposizioni sul rapporto di lavoro del personale degli enti pubblici di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 giugno 1983, n. **347.**

Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 29 aprile 1983 per il personale dipendente dagli enti locali.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 giugno 1983, n. **348.**

Norme risultanti dalla disciplina prevista dagli accordi per il trattamento economico del personale delle unità sanitarie locali.

SOMMARIO

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 giugno 1983, n. **344**.

Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 29 aprile 1983 concernente il personale dei Ministeri ed altre categorie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 della Costituzione;

Visto l'art. 9 della legge 22 luglio 1975, n. 382;

Vista la legge 11 luglio 1980, n. 312;

Vista la legge 29 marzo 1983, n. 93;

Vista la legge 26 aprile 1983, n. 130, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 1983), la quale all'art. 9, tra l'altro, stabilisce in lire 1.350 miliardi il limite massimo di spesa per l'anno 1983 relativo ai rinnovi contrattuali del personale delle amministrazioni dello Stato, compreso quello delle aziende autonome;

Vista la legge 28 aprile 1983, n. 133, concernente approvazione del bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 1983 e bilancio pluriennale per il triennio 1983-85;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 16 giugno 1983, con la quale (respinte o ritenute inammissibili le osservazioni formulate dalle organizzazioni sindacali dissenzienti o che hanno dichiarato di non partecipare alle trattative) è stata autorizzata, previa verifica delle compatibilità finanziarie, la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo raggiunta in data 29 aprile 1983 fra la delegazione governativa e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL, CISL, UIL, CONFSAL-UNSA, CISAS, CONFAIL e USSPPI-TECNOSTAT;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 16 giugno 1983, ai sensi dell'art. 6, ultimo comma, della legge 29 marzo 1983, n. 93;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del lavoro e della previdenza sociale;

Decreta:

Art. 1.

Sono emanate le norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo citato nelle premesse nel testo annesso al presente decreto.

Art. 2.

L'onere derivante dall'applicazione del presente decreto viene valutato in lire 129,2 miliardi per l'anno finanziario 1983, in lire 315,1 miliardi per l'anno finanziario 1984 ed in lire 363,5 miliardi per l'anno finanziario 1985.

All'onere relativo all'anno 1983 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per il medesimo anno finanziario, utilizzando l'apposita voce « miglioramenti economici ai pubblici dipendenti »; per gli anni 1984 e 1985 si provvederà in sede di legge finanziaria mediante utilizzo delle disposizioni che per i medesimi anni risultano preordinate nel bilancio pluriennale dello Stato 1983-85 approvato con l'art. 26 della legge 28 aprile 1983, n. 133.

Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 giugno 1983

PERTINI

FANFANI — SCHIETROMA — GORIA — BODRATO — SCOTTI

Visto, *il Guardasigilli:* DARIDA
Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1983
Atti di Governo, registro n. 47, *foglio n.* 1

Art. 1.
Area di applicazione

Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano al personale di cui al titolo I della legge 11 luglio 1980, n. 312, e a quello in servizio nella provincia di Bolzano di cui agli articoli 7 e 8 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, nonché al personale di cui al quarto comma dell'art. 66 della citata legge n. 312.

Sono esclusi i dipendenti del Corpo nazionale dei vigili del fuoco ed il personale dell'Azienda nazionale autonoma delle strade.

Le disposizioni predette si riferiscono al periodo contrattuale decorrente dal 1° gennaio 1982. Gli effetti economici, con inizio dal 1° gennaio 1983, si protraggono fino al 30 giugno 1985.

Art. 2.
Inquadramenti

L'inquadramento definitivo del personale di cui al precedente articolo nei profili professionali, previsto dall'art. 3, secondo comma, della legge 11 luglio 1980, n. 312, sarà effettuato entro il 31 dicembre 1983, con i criteri e le modalità contemplati nella legge medesima.

Art. 3.

Stipendi

A decorrere dal 1° gennaio 1983, al personale di cui al primo comma del precedente art. 1, competono i seguenti stipendi annui lordi iniziali:

primo livello	L. 3.300.000
secondo livello	» 3.600.000
terzo livello	» 3.800.000
quarto livello	» 4.400.000
quinto livello	» 4.800.000
sesto livello	» 5.500.000
settimo livello	» 6.400.000
ottavo livello	» 7.700.000

La progressione economica si sviluppa in otto classi biennali di stipendio del 6 per cento, computato sullo stipendio iniziale di livello, ed in successivi aumenti periodici biennali del 2,50 per cento, computati sull'ultima classe di stipendio.

Si applica la norma di cui all'art. 1, ultimo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 9 giugno 1981, n. 310.

La determinazione dei nuovi stipendi spettanti al personale indicato nel precedente art. 1 è effettuata sulla base delle classi di stipendio e degli aumenti periodici biennali in godimento al 1° gennaio 1983.

Art. 4.

Benefici convenzionali

Al personale in servizio al 1° gennaio 1983, appartenente alla terza, settima ed ottava qualifica funzionale, sono attribuiti dalla predetta data i sottoindicati aumenti biennali del 2,50 per cento, computati sullo stipendio in godimento e valutabili ai fini dell'ulteriore progressione economica:

1) due aumenti per il personale della terza qualifica;

2) un aumento per il personale della settima ed ottava qualifica.

L'ammontare dei predetti aumenti è temporizzato, secondo il criterio stabilito dall'art. 2 del decreto del Presidente della Repubblica 9 giugno 1981, n. 310, ai fini dell'ulteriore progressione economica.

Art. 5.

Personale ex dipendente da organismi militari della Comunità atlantica

Il servizio prestato dal personale di cui alla legge 9 marzo 1971, n. 98, e alla legge 23 novembre 1979, n. 596, alle dipendenze degli organismi militari operanti sul territorio italiano nell'ambito della Comunità atlantica, dà titolo ad un beneficio pari all'1,25 per cento dello stipendio iniziale del livello retributivo corrispondente alla posizione giuridica in base alla quale è stato assunto alle dipendenze dello Stato, per ogni anno di servizio o frazione di anno superiore a sei mesi, con le modalità previste dall'art. 2 del decreto del Presidente della Repubblica 9 giugno 1981, n. 310.

Art. 5-*bis*

Segretari comunali

Ai segretari comunali di cui al primo comma dell'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1981, n. 508, continua ad applicarsi, sul nuovo stipendio tabellare di L. 7.700.000, il particolare meccanismo stabilito al secondo comma dello stesso art. 1, in misura percentuale.

Le sette classi del sei per cento successive alla prima si calcolano sullo stipendio come sopra determinato.

Art. 6.

Decorrenza dei benefici economici

L'importo derivante dalla differenza tra lo stipendio dovuto dal 1° gennaio 1983, in applicazione dei precedenti articoli 3, 4 e 5 e del terzo e quarto comma del presente articolo, e quello in godimento al 31 dicembre 1982 sarà corrisposto secondo le decorrenze e le percentuali sottoindicate:

a) dal 1° gennaio 1983 - 40 per cento;

b) dal 1° gennaio 1984 - 85 per cento;

c) dal 1° gennaio 1985 - 100 per cento.

I benefici derivanti dalla progressione economica per classi di stipendio od aumenti periodici biennali maturati successivamente al 1° gennaio 1983 sono corrisposti per l'intero importo anche se, ai sensi del precedente comma, il nuovo stipendio non venga attribuito nella misura intera.

Al personale assunto successivamente al 31 dicembre 1982 è attribuito lo stipendio iniziale relativo al livello retributivo di nomina, previsto dall'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 9 giugno 1981, n. 310, maggiorato delle percentuali indicate nel primo comma del presente articolo, applicate sulla differenza tra il nuovo stipendio fissato dal precedente art. 3 e quello di cui all'art. 1 del suddetto decreto.

Qualora il miglioramento economico derivante dalla attribuzione del nuovo stipendio risulti inferiore alla differenza tra lo stipendio iniziale del livello retributivo di appartenenza, previsto dai precedenti articoli 3 e 4, e quello iniziale fissato per il livello stesso dall'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 9 giugno 1981, n. 310, il nuovo stipendio è maggiorato dell'importo occorrente per assicurare la suddetta differenza. Lo stesso importo è temporizzato secondo il criterio indicato all'art. 2 del suddetto decreto, ai fini dell'ulteriore progressione economica.

Art. 7.

Effetti dei nuovi stipendi

I nuovi stipendi, negli importi effettivamente corrisposti in relazione allo scaglionamento del beneficio di cui al precedente art. 6, hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sulle indennità di buonuscita e di licenziamento, sull'assegno alimentare previsto dall'art. 82 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, o da disposizioni analoghe, sull'equo indennizzo, sulle ritenute previdenziali ed assistenziali e relativi contributi, compresi la ritenuta in conto entrate Tesoro, o altre analoghe, ed i contributi di riscatto.

Art. 8.

Liquidazione dei nuovi stipendi

Ai fini della corresponsione dei nuovi stipendi derivanti dall'applicazione del presente decreto si applica l'art. 172 della legge 11 luglio 1980, n. 312.

Art. 9.

Compenso per lavoro straordinario

In attesa di una nuova disciplina delle prestazioni di lavoro straordinario per il settore del pubblico impiego, intesa a modificare anche la normativa prevista dal decreto del Presidente della Repubblica n. 422/77, con le modalità indicate nell'art. 3, punto 6), della legge quadro n. 93/83, con effetto dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente decreto, la misura oraria dei compensi relativi alle predette prestazioni spettanti al personale di cui al precedente art. 1, con esclusione di ogni altra categoria di dipendenti, è determinata, per ciascuna qualifica funzionale, sulla base di 1/175 dell'importo costituito dallo stipendio iniziale lordo di livello vigente al 31 dicembre 1982 e dalla relativa tredicesima mensilità, entrambi ragguagliati a mese, e dall'indennità integrativa speciale in vigore alla stessa data comprensiva del rateo corrisposto sulla tredicesima mensilità. La predetta misura oraria è maggiorata del quindici per cento per il lavoro straordinario diurno e del trenta per cento per quello prestato in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo) e nei giorni festivi, purché si tratti di lavoro non compensativo.

In relazione all'elevazione della misura oraria del compenso per lavoro straordinario di cui al precedente comma, i limiti massimi individuali di prestazioni straordinarie già previsti o autorizzati per il periodo successivo a quello indicato nel comma stesso, sono ridotti in misura tale da evitare che, in applicazione dei nuovi importi orari, il beneficio massimo raggiungibile da ciascun dipendente superi quello precedentemente consentito.

La spesa complessiva per la remunerazione delle prestazioni straordinarie, secondo le nuove misure orarie previste dal presente articolo, dovrà essere in ogni caso contenuta nei limiti delle disponibilità degli appositi capitoli di bilancio nonché del cap. 6682 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per il 1983.

Art. 10.

Compenso incentivante

Dal 1° gennaio 1984 è istituito, a favore del personale di cui al precedente art. 1, un compenso incentivante la produttività nella misura di L. 85.000 mensili lorde per l'ottava qualifica funzionale.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previo accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, da definire entro il 31 ottobre 1983, saranno stabilite:

a) le misure per le restanti qualifiche funzionali, in proporzione con l'ammontare degli stipendi di cui al precedente art. 3;

b) i criteri e le modalità di corresponsione, per non più di undici mesi l'anno, in relazione al conseguimento di obiettivi generali stabiliti dalle singole amministrazioni, all'effettiva presenza in servizio, al pieno rispetto dell'orario d'obbligo e ad ogni altra eventuale condizione al fine di migliorare l'efficienza del servizio;

c) le maggiorazioni delle misure di base, in relazione a specifiche effettive prestazioni lavorative.

La individuazione dei destinatari delle maggiorazioni di cui al punto *c*) del precedente comma sarà rimessa alla contrattazione decentrata, in attuazione dell'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Il compenso di cui al presente articolo sarà corrisposto in sostituzione di compensi o indennità, fruiti dal personale al medesimo titolo o che siano comunque collegati alle effettive prestazioni ordinarie di servizio, da individuare con il decreto di cui al secondo comma, che verranno contestualmente soppressi.

Qualora questi ultimi trattamenti risultino di importo più elevato rispetto al compenso incentivante, comprensivo delle maggiorazioni, l'eccedenza sarà conservata *ad personam* e riassorbita con gli eventuali futuri miglioramenti del compenso stesso.

Il compenso incentivante non compete al personale provvisto di trattamenti accessori a carattere continuativo connessi all'espletamento di compiti di istituto.

Al finanziamento del compenso incentivante di cui al presente articolo si provvede:

1) con i fondi destinati a remunerare il lavoro straordinario nei normali limiti orari per il personale di cui al precedente art. 1;

2) con i fondi stanziati per indennità e compensi da sopprimere ai sensi del precedente quarto comma;

3) con la quota aggiuntiva mensile di L. 15.000 per ciascuna unità organica, da fronteggiare con gli appositi fondi stanziati nel bilancio per l'anno finanziario 1984.

Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 11.

Sperimentazione della produttività

In relazione al disposto dell'art. 22 della legge 11 luglio 1980, n. 312, a partire dall'anno 1984, potranno essere attivati compensi incentivanti la produttività, collegati al livello di professionalità, alle giornate di lavoro effettivamente prestate, nonché al conseguimento di obiettivi prefissati.

Gli obiettivi, da conseguire sulla base di programmi finalizzati, saranno fissati dai singoli Ministri e concordati con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, anche al fine di stabilire i carichi di lavoro, i tempi di attuazione e gli standards di rendimento di ciascuna unità operativa.

Ai fini di quanto previsto dai precedenti commi, si dovrà procedere alla preliminare rilevazione delle medie temporali dei carichi di lavoro complessivi e per unità organiche, nonché delle percentuali di copertura degli organici del personale addetto e della rilevazione del valore medio dei tempi di produzione dell'unità prodotta. Le operazioni suindicate ed i relativi risultati saranno definiti con decreto del Ministro competente di intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Il progetto finalizzato e la proposta del relativo compenso complessivamente destinato alla incentivazione della produttività, da corrispondersi previa dimostrazione e verifica dei risultati conseguiti, saranno trasmessi alla Presidenza del Consiglio dei Ministri ed al Ministero del tesoro entro il 31 ottobre di ciascun anno e saranno approvati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro del tesoro e con il Ministro proponente.

Art. 12.

Prestazioni straordinarie

Le amministrazioni non interessate alla sperimentazione di cui al precedente art. 11 possono presentare, entro il mese di ottobre di ciascun anno a decorrere dal 1983, particolareggiati progetti finalizzati al raggiungimento di ben definiti obiettivi, precisandone i tempi di attuazione ed i contingenti di operatori impegnati. I progetti, da definire con le modalità previste dall'art. 3, punto 6), della legge quadro, contestualmente al monte ore occorrente alla realizzazione del progetto ed ai criteri di verifica dei risultati, sono approvati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro del tesoro e con il Ministro proponente.

Con accordi decentrati, ai sensi dell'art. 14 della legge quadro, sarà data attuazione al progetto anche in relazione ad eventuali articolazioni interne dell'amministrazione proponente.

Resta fermo quanto disposto dal primo comma del precedente art. 9 in materia di revisione della disciplina contenuta nel decreto del Presidente della Repubblica n. 422/77.

Sono fatti salvi i criteri di attribuzione di ore di lavoro straordinario per gli uffici di diretta collaborazione del Presidente del Consiglio dei Ministri o dei Ministri, di cui all'art. 19 della legge 15 novembre 1973, n. 734. Sono fatte salve, altresì, le attribuzioni di ore di lavoro straordinario per servizi particolari e per attività imprevedibili causate da calamità o da eventi naturali.

La spesa derivante dal presente articolo e dal precedente art. 11 sarà contenuta nell'ambito del fondo di cui all'art. 3 della legge 22 luglio 1978, n. 385.

Art. 13.

Orario di lavoro

La durata settimanale dell'orario di lavoro degli operai dello Stato, stabilita in quaranta ore dalla disposizione di cui al primo comma dell'art. 16 della legge 13 maggio 1975, n. 157, viene ridotta a trentanove ed a trentotto ore con decorrenza, rispettivamente, 1° gennaio 1984 e 1° gennaio 1985.

Art. 14.

Estensione benefici

L'Istituto centrale di statistica è autorizzato ad estendere al dipendente personale, con gli appositi adattamenti, le disposizioni previste dal presente decreto, mediante deliberazione da sottoporre all'approvazione delle amministrazioni competenti, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Art. 15.

Accordi decentrati

Entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto saranno diramate, previa intesa con i rappresentanti nazionali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie dell'ipotesi di accordo 29 aprile 1983, istruzioni per l'attivazione degli accordi decentrati previsti dall'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 giugno 1983, n. **345.**

Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 20 aprile 1983 concernente il personale della scuola di ogni ordine e grado.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 della Costituzione;

Vista la legge 22 luglio 1975, n. 382;

Vista la legge 11 luglio 1980, n. 312;

Vista la legge 29 marzo 1983, n. 93;

Visti i decreti del Presidente della Repubblica 2 giugno 1981, n. 271 e 23 agosto 1981, n. 507;

Vista la legge 26 aprile 1983, n. 130, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 1983), la quale all'articolo 9, tra l'altro, stabilisce in lire 1.350 miliardi il limite massimo di spesa per l'anno 1983 relativo ai rinnovi contrattuali del personale delle amministrazioni dello Stato, compreso quello delle aziende autonome;

Vista la legge 28 aprile 1983, n. 133, concernente approvazione del bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 1983 e bilancio pluriennale per il triennio 1983-85;

Verificate le compatibilità finanziarie degli oneri derivanti dall'attuazione dell'accordo di cui al presente decreto;

Visti gli accordi per il rinnovo contrattuale da valere dal 1° gennaio 1982 ai fini giuridici e dal 1° gennaio 1983 ai fini economici sino al 30 giugno 1985, conclusi in data 20 aprile 1983 tra il Governo e i rappresentanti della Federazione unitaria CGIL-CISL-UIL e dei sindacati di categoria ad essa aderenti (SNS-CGIL, Federazione CISL-Scuola, UIL-Scuola), della CONFSAL e del sindacato di categoria ad essa aderente SNALS-CONFSAL, del sindacato SNIA, nonché, a parte, con i rappresentanti della CISNAL e del sindacato ad essa aderente CISNAL-Scuola, della CISAL e del sindacato ad essa aderente CISAL-Scuola e della FIS;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 16 giugno 1983;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri della pubblica istruzione, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del lavoro e della previdenza sociale;

Decreta:

Art. 1.

Sono emanate le norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 20 aprile 1983 nel testo annesso al presente decreto.

Art. 2.

L'onere derivante dall'applicazione del presente decreto viene valutato in lire 651 miliardi per l'anno finanziario 1983, in lire 1.488 miliardi per l'anno finanziario 1984 e in lire 1.860 miliardi per l'anno finanziario 1985.

All'onere relativo all'anno 1983 si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui al cap. 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per il medesimo anno finanziario, utilizzando l'apposita voce « miglioramenti economici ai pubblici dipendenti »; per gli anni 1984 e 1985 si provvederà in sede di legge finanziaria mediante utilizzo delle disponibilità che per i medesimi anni risultano preordinate nel bilancio pluriennale dello Stato 1983-85 approvato con l'art. 26 della legge 28 aprile 1983, n. 133.

Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale.*

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 giugno 1983

PERTINI

FANFANI — SCHIETROMA — FALCUCCI — GORIA — BODRATO — SCOTTI

Visto, *il Guardasigilli:* DARIDA
Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1983
Atti di Governo, registro n. 47, *foglio n.* 3

NORME RISULTANTI DALLA DISCIPLINA PREVISTA DALL'ACCORDO 20 APRILE 1983, CONCERNENTE IL PERSONALE DELLA SCUOLA DI OGNI ORDINE E GRADO.

Art. 1.

La disciplina del presente accordo si applica al personale ispettivo tecnico periferico, direttivo, docente, educativo e non docente delle scuole materne, elementari, secondarie ed artistiche, delle istituzioni educative e delle scuole speciali dello Stato, inquadrato nelle qualifiche funzionali ai sensi dell'art. 46 della legge 11 luglio 1980, n. 312, al personale docente, agli assistenti delle accademie di belle arti, agli accompagnatori al pianoforte dei conservatori di musica, ai pianisti accompagnatori dei corsi normali, dei corsi superiori e di perfezionamento dell'Accademia nazionale di danza, ai direttori dei conservatori di musica e delle accademie nazionali, di arte drammatica e di danza e al personale delle soppresse carriere ausiliaria, esecutiva e di concetto delle predette istituzioni, inquadrati nelle qualifiche funzionali ai sensi dell'art. 66 della legge medesima.

L'accordo di cui al precedente comma ha decorrenza dal 1° gennaio 1982 ai fini giuridici e dal 1° gennaio 1983 ai fini economici, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 7; esso ha validità fino al 30 giugno 1985.

Art. 2.

Al personale di cui al precedente art. 1 competono i seguenti stipendi lordi annui iniziali:

seconda qualifica	L. 3.500.000
terza qualifica	» 3.650.000
quarta qualifica	» 4.500.000
quinta qualifica	» 5.600.000
sesta qualifica	» 5.800.000
settima qualifica	» 6.650.000
ottava qualifica	» 7.800.000

Con le stesse decorrenze e modalità di cui al precedente articolo, agli ispettori tecnici periferici compete lo stipendio annuo lordo iniziale di L. 8.400.000, ferma restando la progressione economica prevista per il personale direttivo della scuola.

Per il personale di ruolo in servizio alla data di entrata in vigore delle presenti norme e per il personale che sarà assunto per effetto di concorsi pubblici già indetti alla stessa data o, comunque, immesso in ruolo in applicazione della legge 20 maggio 1982, n. 270 e della legge 25 agosto 1982, n. 604, la progressione economica si sviluppa secondo le modalità previste, rispettivamente, dai decreti del Presidente della Repubblica 2 giugno 1981, n. 271 e 23 agosto 1981, n. 507, con riferimento allo stipendio iniziale di livello stabilito dal presente articolo.

Per il personale che sarà assunto nel periodo di validità contrattuale mediante concorso pubblico indetto dopo la data di entrata in vigore delle presenti norme, e limitatamente a tale periodo di validità, la progressione economica si articola in otto classi biennali del 6 per cento dello stipendio iniziale ed in successivi aumenti biennali del 2,50 per cento computati sull'ultima classe.

Fino all'approvazione dei profili professionali di cui al successivo art. 4, il personale accudiente di convitto, dopo un anno di effettivo servizio di ruolo, consegue lo stipendio lordo annuo di L. 3.650.000. Resta fermo quanto disposto dal secondo comma dell'art. 2 del decreto del Presidente della Repubblica 2 giugno 1981, n. 271.

Per il personale non di ruolo e per i docenti di religione restano ferme le disposizioni rispettivamente previste dall'art. 53 della legge 11 luglio 1980, n. 312, e successive modificazioni.

Art. 3.

Con la stessa decorrenza di cui al precedente art. 1, al personale della soppressa carriera di concetto di segreteria di cui alla tabella *A* annessa al decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 420, viene attribuito un aumento periodico computato sullo stipendio in godimento e valutabile ai fini dell'ulteriore progressione economica.

Art. 4.

Fermo restando quanto previsto in materia di inquadramenti giuridici dalla legge 11 luglio 1980, n. 312 e dai decreti del Presidente della Repubblica 2 giugno 1981, n. 271 e 23 agosto 1981, n. 507, gli inquadra-

menti derivanti dai profili professionali determinati ai sensi dell'art. 45 della legge medesima avranno decorrenza dalla data di approvazione dei predetti profili.

Art. 5.

Con la stessa decorrenza di cui al precedente art. 1, l'indennità di cui all'art. 54 della legge 11 luglio 1980, n. 312, è rideterminata nella misura unica di L. 2.000.000 annue lorde.

Per il personale ispettivo tecnico periferico e direttivo di ruolo la predetta indennità è resa pensionabile, è assoggettata ad ogni effetto, in relazione all'anzianità di effettivo espletamento delle predette funzioni anche nella posizione di incaricato, alla medesima disciplina dello stipendio, tranne che ai fini della tredicesima mensilità, e ne subisce in pari misura la progressione, la sospensione, la riduzione o il ritardo. Essa compete anche quando detto personale di ruolo e comandato o collocato in posizione di stato che non comporti l'effettivo esercizio della funzione.

Al personale di cui al quinto e al sesto comma dell'art. 54 della legge 11 luglio 1980, n. 312, compete una indennità annua lorda nella misura fissa di L. 2.000.000 nell'ipotesi in cui sostituisce il capo di istituto per assenza o impedimento. Negli altri casi e attribuita con le modalità di cui al citato art. 54.

I miglioramenti economici risultanti dalla differenza tra le nuove misure derivanti dall'applicazione del presente articolo e quelle vigenti alla data del 31 dicembre 1982 saranno corrisposti con le modalità di cui al successivo art. 7.

Art. 6.

Nei casi di passaggio a qualifica funzionale o a livello retributivo superiori, al personale interessato, ivi compreso quello nominato nel nuovo ruolo successivamente al 1° febbraio 1981, è attribuito lo stipendio iniziale previsto per la nuova qualifica o il nuovo livello, maggiorato dell'importo risultante dalla differenza tra lo stipendio maturato per classi o aumenti biennali nella qualifica o livello di provenienza ed il relativo stipendio iniziale.

Per il personale proveniente dal ruolo degli accudienti di convitto, con anzianità di effettivo servizio di ruolo non inferiore ad un anno, si fà riferimento allo stipendio iniziale conseguibile nel corrispondente livello al maturare di detta anzianità.

Qualora il nuovo stipendio si collochi fra due classi o fra due aumenti biennali dell'ultima classe, il personale interessato è inquadrato nella classe o aumento biennale immediatamente inferiore, ferma restando la corresponsione *ad personam* di detto stipendio. La differenza tra i due stipendi, previa temporizzazione, è considerata ai fini dell'ulteriore progressione economica.

I benefici di cui al presente articolo non sono cumulabili con quelli derivanti dai riconoscimenti dei servizi previsti, agli effetti della carriera, dalle vigenti norme.

Art. 7.

I miglioramenti economici risultanti dalla differenza fra il trattamento economico determinato ai sensi del precedente art. 2, sulla base dell'anzianità tabellare posseduta al 1° gennaio 1983, e quello determinato alla stessa data in applicazione dei decreti del Presidente della Repubblica 2 giugno 1981, n. 271 e 23 agosto 1981, n. 507, sono attribuiti come segue:

dal 1° gennaio 1983 nella misura del 35 per cento;
dal 1° gennaio 1984 nella misura di un ulteriore 45 per cento;
dal 1° gennaio 1985 per l'intero ammontare.

Gli importi relativi alle classi e agli aumenti biennali di stipendio, maturati successivamente al 1° gennaio 1983, sono aggiunti per intero al trattamento economico come sopra determinato, ancorché esso non sia stato corrisposto nella misura intera.

Nel caso di passaggio ad una qualifica funzionale o livello superiore, intervenuto nel periodo dal 1° gennaio 1983 al 31 dicembre 1984, il beneficio spettante con riferimento agli stipendi iniziali delle due qualifiche o livelli verrà corrisposto nell'aliquota vigente al momento in cui si verifica il passaggio.

Art. 8.

Limitatamente ai casi di sostituzione di docenti assenti, previsti dall'art. 17 della legge 20 maggio 1982, n. 270, il trattamento economico per le prestazioni rese oltre il normale orario di insegnamento stabilito dall'art. 88 del decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 417, è pari a quello spettante ai sensi del quarto comma dello stesso art. 88, maggiorato del 20 per cento.

Art. 9.

Le nuove misure degli stipendi risultanti dall'applicazione delle presenti norme hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita e di licenziamento, sull'assegno alimentare previsto dall'art. 82 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, o da disposizioni analoghe, sulle ritenute previdenziali e assistenziali e relativi contributi, compresi la ritenuta in conto entrate Tesoro, o altre analoghe, e i contributi di riscatto.

Art. 10.

Entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente disciplina, con decreto del Ministro per la funzione pubblica sarà istituita una commissione per lo studio di forme di progressione economica del personale della scuola, coerenti con le peculiarità del personale medesimo.

La predetta commissione, presieduta da un Sottosegretario di Stato o, per sua delega, da un dirigente generale, sarà costituita pariteticamente da rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali nazionali di categoria maggiormente rappresentative nel comparto e dalle confederazioni maggiormente rappresentative su base nazionale e da funzionari designati dai Ministri per la funzione pubblica, del tesoro, della pubblica istruzione, del lavoro e della previdenza sociale e del bilancio e della programmazione economica.

Art. 11.

Ai fini della corresponsione dei nuovi stipendi derivanti dall'applicazione del presente decreto si applica l'art. 172 della legge 11 luglio 1980, n. 312.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 giugno 1983, n. **346.**

Disposizioni sul rapporto di lavoro del personale degli enti pubblici di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 della Costituzione;

Visto l'art. 28 della legge 20 marzo 1975, n. 70;

Visto l'art. 4 della legge 23 aprile 1981, n. 155, recante nuove disposizioni circa la composizione della delegazione di parte pubblica e norme per la definizione delle esigenze organizzative degli enti;

Visti i decreti del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, e 16 ottobre 1979, n. 509, recanti disposizioni circa la disciplina del rapporto di lavoro del personale degli enti pubblici di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70;

Vista la legge 29 marzo 1983, n. 93;

Vista la legge 26 aprile 1983, n. 130, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 1983);

Visto l'art. 27 della legge 5 agosto 1978, n. 468;

Verificate le compatibilità finanziarie degli oneri derivanti dall'attuazione dell'accordo di cui al presente decreto;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 16 giugno 1983, relativa (previa reiezione o dichiarazione di inammissibilità delle osservazioni formulate dalle organizzazioni sindacali dissenzienti o non rappresentate nella relativa delegazione) alla disciplina del rapporto di lavoro del personale degli enti pubblici di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70, contenuta nell'ipotesi di accordo raggiunta in data 9 aprile 1983 fra la delegazione della pubblica amministrazione costituita ai sensi dell'art. 4, secondo comma, della legge 23 aprile 1981, n. 155, e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale dei lavoratori dipendenti dai predetti enti;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del lavoro e della previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

Sono emanate le norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo relativo al personale degli enti pubblici di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70, nel testo annesso al presente decreto.

La spesa relativa all'applicazione del presente decreto e valutata in lire 99,3 miliardi per l'anno 1983, in lire 193 miliardi per l'anno 1984 ed in lire 270,4 miliardi per l'anno 1985; ad essa provvedono gli enti pubblici all'uopo parzialmente utilizzando le disponibilità del proprio bilancio provenienti dai conferimenti operati a carico del bilancio dello Stato o quelle affluite in bilancio in relazione alle specifiche attività svolte dai medesimi enti.

Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale.*

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 giugno 1983

PERTINI

FANFANI — SCHIETROMA — GORIA — BODRATO — SCOTTI

Visto, *il Guardasigilli:* DARIDA
Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1983
Atti di Governo, registro n. 47, *foglio n.* 2.

DISPOSIZIONI SUL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI DI CUI ALLA LEGGE 20 MARZO 1975, N. 70.

Art. 1.

Campo di applicazione e durata

Le presenti disposizioni si applicano a tutto il personale dipendente degli enti pubblici non economici di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70. Esse costituiscono puntuale riferimento per il personale dipendente degli enti pubblici non economici non rientranti nella disciplina prevista dalla legge 20 marzo 1975, n. 70.

Le disposizioni predette si riferiscono al periodo contrattuale 31 dicembre 1981-30 dicembre 1984; gli effetti economici, peraltro, hanno inizio dal 1° gennaio 1983 e si protraggono a tutto il 30 giugno 1985.

I benefici economici del presente provvedimento trovano provvisoria applicazione anche nei confronti dei dipendenti degli enti soggetti a processi di soppressione, scorporo e riforma, non ancora inquadrati presso le amministrazioni di destinazione, cui erano applicabili alla data del 31 dicembre 1982 le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509. Il trattamento economico dei suddetti dipendenti sarà rideterminato a cura degli enti di destinazione, dalla data di inquadramento negli enti stessi secondo le disposizioni dei contratti relativi ai rispettivi comparti, o in applicazione di specifiche disposizioni di legge, salvo in ogni caso il trattamento acquisito alla data del 31 dicembre 1982.

Con le presenti disposizioni si realizza l'impegno di pervenire alla omogeneizzazione degli ordinamenti ed alla perequazione dei trattamenti retributivi con i dipendenti delle altre pubbliche amministrazioni a pari livello di attribuzioni e di responsabilità.

Rimangono in vigore, per la parte non modificata, le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, ed al decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509, e successive integrazioni.

Art. 2.

Contrattazione articolata e decentrata

Nell'ambito e nei limiti della presente normativa, sono consentiti accordi articolati a livello nazionale per singolo ente o gruppo di enti nonché accordi decentrati per aree territoriali delimitate, nei limiti previsti dall'art. 3 del decreto del Presidente della Repub-

blica 16 ottobre 1979, n. 509, in attesa delle norme attuative dell'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, da realizzare con accordo intercompartimentale.

Per gli enti di ricerca sono consentiti accordi decentrati a livello di unità funzionali costituite da almeno una unità organica complessa.

La contrattazione articolata di cui al comma precedente riguarda le seguenti aree di intervento:

programmi generali di formazione e aggiornamento professionale;

metodi e condizioni di lavoro volti a migliorare l'efficienza delle strutture;

criteri generali per la ripartizione dei carichi di lavoro, la determinazione degli standards, i riscontri di produttività e l'attuazione di misure incentivanti;

articolazione degli orari, normale e straordinario, e dei turni di lavoro in relazione all'esigenza di garantire la più razionale e puntuale erogazione dei servizi;

realizzazione di servizi sociali;

rapporti di lavoro a tempo definito e contratti previsti dall'art. 36 della legge 20 marzo 1975, n. 70;

criteri per la costituzione dei gruppi di lavoro di cui all'art. 24 della legge 20 marzo 1975, n. 70.

La contrattazione nazionale articolata è volta a definire, per le materie di cui al precedente comma, principi-quadro e criteri omogenei per tutto il territorio nazionale nonché gli ambiti dell'eventuale intervento sulle materie stesse della contrattazione decentrata a livello territoriale.

La contrattazione decentrata è finalizzata ad adeguare, nei limiti di cui al comma precedente e in quanto ammissibile, i contenuti della contrattazione nazionale alle specifiche esigenze territoriali.

Gli accordi di cui ai precedenti commi non possono comportare oneri aggiuntivi se non nei limiti previsti dal presente decreto.

Gli accordi nazionali sono stipulati fra l'ente o gli enti interessati e le federazioni sindacali nazionali di categoria maggiormente rappresentative su base nazionale e sono recepiti da ogni ente con apposite deliberazioni del consiglio di amministrazione soggette, ove comportino modifiche dei regolamenti organici, alle procedure di approvazione di cui all'art. 29 della legge 20 marzo 1975, n. 70. Gli accordi decentrati sono stipulati tra la delegazione dell'ente nominata dal presidente e le organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative su base nazionale operanti a livello territoriale.

Con la contrattazione articolata saranno stabilite le modalità per l'immediata esecutività degli accordi decentrati, salvo il potere di annullamento degli organi centrali dell'ente qualora gli stessi eccedano i limiti della rispettiva competenza.

Art. 3.

Programmazione e organizzazione del lavoro

Gli enti, nello svolgimento dell'attività istituzionale, operano in piena autonomia attraverso una organizzazione che privilegi il conseguimento di obiettivi di produttività e di efficacia e la programmazione degli interventi.

I centri di responsabilità di prodotto sono individuati nelle unità organiche, costituite nell'ambito di un modello organizzativo che garantisca la sistematica verifica dei risultati e il governo complessivo delle strutture.

In relazione alle dimensioni ed alle caratteristiche delle unità organiche potranno essere costituiti, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale, nuclei operativi interni all'unità stessa e da questa dipendenti, cui assegnare i compiti relativi alla realizzazione di singoli prodotti o fasi compiute di procedure.

Tali nuclei, costituenti « unità minime di produzione », possono identificarsi nei settori di coordinamento od essere determinati indipendentemente da essi.

In questo ultimo caso il dirigente l'unità organica può sperimentalmente determinarne la costituzione e composizione caratterizzata da un'ampia fungibilità di mansioni amministrative e tecniche, nel pieno rispetto delle attribuzioni proprie del livello professionale di appartenenza, anche per quanto attiene al conferimento di eventuali funzioni di coordinamento.

Gli enti di ricerca, inoltre, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale, privilegiano, in materia di organizzazione del lavoro ai sensi dell'art. 24 della legge 20 marzo 1975, n. 70, sistemi organizzativi di tipo dipartimentale incentivanti il lavoro di gruppo e tali da assicurare dinamicità organizzativa sia a livello delle strutture stesse sia a livello delle connesse responsabilità e definiranno altresì entità, caratteristiche e funzionamento delle unità di progetto aventi per scopo attività scientifico-tecnica di particolare importanza con carattere di temporaneità programmata.

Art. 4.

Produttività

I criteri per la rilevazione ed i riscontri della produttività da realizzare in tutti gli enti saranno definiti in sede di contrattazione articolata alla stregua delle esigenze dei singoli enti per il raggiungimento delle finalità istituzionali.

Si terrà anche conto dei principi di cui agli articoli 4, ultimo comma, prima parte, della legge 23 aprile 1981, n. 155, e 22 della legge 11 luglio 1980, n. 312.

Per il lavoro misurabile relativamente ad attività aventi carattere ripetitivo o di routine saranno individuati, agli effetti della realizzazione di piani e programmi di lavoro, standards di rendimento basati sulla rilevazione dei tempi occorrenti per lo svolgimento delle operazioni elementari.

Per il lavoro non misurabile con i criteri di cui al precedente comma, saranno definite le modalità per la realizzazione di progetti-obiettivo o di specifici programmi di lavoro e per le connesse verifiche, anche ai fini della corresponsione dei compensi, che, per quanto concerne gli enti di ricerca, potranno essere erogati, secondo espressa previsione dello specifico programma, per stati di avanzamento del progetto ed al conseguimento degli obiettivi programmati.

Art. 5.

Formazione e qualificazione professionale

Gli interventi in materia di formazione e qualificazione professionale di cui all'art. 6 del decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509, sono rivolti:

a) alla formazione del personale di nuova nomina ed allo sviluppo della qualificazione professionale del personale in servizio. I collaboratori ed i collaboratori

tecnici potranno essere reclutati in base a prove concorsuali tenute al termine di apposito corso di formazione all'impiego;

b) alla formazione professionale e all'aggiornamento permanente dei dirigenti, da perseguire anche attraverso programmi di intervento rivolti in modo specifico all'approfondimento di tematiche attinenti alla funzione dirigenziale. In tale quadro saranno realizzati corsi e seminari di specializzazione per i funzionari in possesso dei requisiti per l'accesso alla dirigenza.

Per gli interventi di cui alla lettera *b*) saranno valorizzate forme di collaborazione con le scuole superiori dello Stato e con scuole di formazione di tipo industriale o universitario.

Agli interventi in materia di formazione e qualificazione professionale promossi da ciascun ente possono partecipare, secondo criteri da stabilirsi in sede di contrattazione articolata a livello nazionale, dipendenti di altri enti, con concorso di questi ultimi alla relativa spesa.

In sede di contrattazione articolata sarà altresì disciplinata la partecipazione dei dipendenti delle qualifiche dirigenziali, di quelle che danno titolo all'accesso alla dirigenza e delle qualifiche del ruolo professionale, a convegni di studio, a corsi di specializzazione e ad attività scientifiche ai fini della migliore qualificazione del personale medesimo.

I periodi di formazione professionale per gli appartenenti al ruolo professionale ed alle due più elevate qualifiche del ruolo tecnico professionale saranno svolti anche presso sedi universitarie italiane e straniere, centri, enti ed istituti di ricerca pubblici o privati italiani, stranieri e internazionali, o presso imprese opportunamente prescelte in relazione all'attività dell'ente di appartenenza.

Art. 6.

Orario di lavoro

La durata settimanale dell'orario di lavoro è fissata in 38 ore effettive documentate attraverso sistemi automatici di rilevazione per tutti gli appartenenti al comparto. Diverse modalità saranno stabilite per particolari posizioni e/o situazioni con le procedure di cui al terzo comma del precedente art. 2.

L'articolazione dell'orario di lavoro è disciplinata in conformità ai seguenti princìpi:

flessibilità degli orari entro fasce predeterminate. Il completamento delle ore eventualmente effettuate in meno sara definito secondo le esigenze dell'amministrazione;

le articolazioni degli orari giornalieri e settimanali (« settimana corta », « orario spezzato », « orario prolungato ») sono stabilite con specifico riferimento all'ottimale utilizzazione delle strutture e in relazione alle esigenze del servizio e dell'utenza. Allo scopo di far fronte ad adempimenti non rinviabili in determinati periodi dell'anno potrà essere prevista, anche per una sola parte del personale, una concentrazione degli orari nei periodi stessi, con corrispondente riduzione dell'orario negli altri periodi dell'anno;

le turnazioni dovranno essere predisposte secondo una precisa disciplina, anche per quanto attiene ai controlli, per particolari servizi al fine di consentire livelli produttivi adeguati ai carichi di lavoro, una maggiore disponibilità delle strutture in favore dell'utenza e un migliore sfruttamento degli impianti o per le esigenze degli organi di amministrazione nonché per attività da espletare necessariamente nei giorni festivi in relazione alla natura del servizio. A tal fine, saranno individuati con le procedure di cui al terzo comma del precedente art. 2, nell'ambito dei programmi generali degli enti, i servizi interessati alla turnazione e quantificate le relative esigenze. Per esigenze particolari, di carattere temporaneo od eccezionale, potranno essere disposte specifiche turnazioni. L'orario iniziale dei turni non può sovrapporsi all'orario normale di servizio o a quello di altri turni in misura superiore a 30 minuti. Nell'individuazione del personale da inserire nei turni sarà privilegiata, compatibilmente con le esigenze di servizio, l'adesione volontaria, fermo restando che tale adesione comporta l'obbligatoria partecipazione ai turni stessi;

i dirigenti delle unità organiche sono responsabili del mancato esercizio del potere di controllo loro spettante, in particolare, sull'osservanza da parte del personale dell'orario di lavoro, salve le diverse modalità contenute nella specifica disciplina di cui al primo comma del presente articolo.

Art. 7.

Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono autorizzate entro il limite massimo pari al prodotto tra 200 ore annue e l'effettiva consistenza del personale in servizio al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente.

Il dirigente l'unità funzionale autorizza prestazioni oltre l'orario normale, con provvedimento motivato in presenza di situazioni di carattere temporaneo e contingente, che non possono superare in ogni caso le 120 ore annue per ciascun dipendente.

Per esigenze di carattere eccezionale, debitamente motivate con riferimento sia alla programmazione dell'obiettivo sia al personale quantitativamente e/o qualitativamente occorrente per il suo raggiungimento, il direttore generale può autorizzare l'esecuzione di prestazioni eccedenti quelle di cui al comma precedente ma in ogni caso contenute entro il limite globale previsto dal primo comma.

Le modalità, le articolazioni e le aree di lavoro interessate saranno individuate con lo strumento di cui al terzo comma del precedente art. 2.

Dall'entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 1983 le ore di straordinario residue saranno effettuate secondo modalità e procedure in atto negli enti.

In attesa della definizione intercompartimentale della disciplina unitaria dell'istituto del lavoro straordinario, da stabilire entro tre mesi dalla stipula dell'ultimo accordo di lavoro del settore del pubblico impiego e comunque entro e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, restano congelati gli importi orari conseguiti al momento di entrata in vigore del decreto stesso, con esclusione di quanto derivante dalla dinamica della scala mobile.

A partire dal primo giorno del mese successivo a quello di entrata in vigore dalle presenti disposizioni, le maggiorazioni dello stipendio orario per turni di

cui all'art. 27, comma primo, del decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509, sono ridotte al 15 % per i turni pomeridiani e al 65 % per quelli notturni o festivi, fatti salvi, se più favorevoli, i compensi già in vigore che restano congelati.

Art. 8.

Qualifiche ex art. 4 della legge 23 aprile 1981, n. 155

In relazione alle effettive esigenze organizzative derivanti dall'attuazione delle nuove norme sulla programmazione e organizzazione del lavoro, gli enti daranno concreta attuazione, ricorrendone i presupposti, all'articolo 4, comma primo, della legge 23 aprile 1981, n. 155, istituendo le qualifiche di esperto di gestione con distinti profili per l'area amministrativa e quella tecnica.

Le dotazioni organiche per i singoli profili sono stabilite entro tre mesi, a norma degli articoli 25 e 29 della legge 20 marzo 1975, n. 70.

L'accesso alla qualifica di esperto di gestione è riservato al personale della qualifica di collaboratore coordinatore e di collaboratore tecnico coordinatore, rispettivamente per i profili dell'area amministrativa e di quella tecnica, secondo le norme che saranno stabilite dai regolamenti organici degli enti e comunque con almeno quattro anni di anzianità nelle qualifiche di collaboratore e collaboratore coordinatore dei ruoli amministrativo o tecnico.

La declaratoria delle mansioni della qualifica di cui al presente articolo è contenuta nell'allegato n. 1.

Al personale appartenente alla qualifica di esperto di gestione con profilo dell'area tecnica, cui sia affidato il compito di responsabile dei progetti individuati in relazione alle esigenze organizzative presso servizi di elaborazione automatica dei dati, è corrisposta un'indennità annua di L. 1.500.000 per la durata di svolgimento del suddetto compito.

Art. 9.

Specialisti tecnici degli enti di ricerca

In relazione alle particolari esigenze funzionali e finalità istituzionali degli enti di ricerca è previsto, quale livello differenziato nell'ambito della qualifica di assisente tecnico professionale, la posizione di specialista tecnico ER, caratterizzato dal profilo professionale di cui all'allegato 1, per un numero di posti pari al 15 % dell'organico degli assistenti tecnico-professionali.

Il suddetto livello differenziato è conferito agli assistenti tecnico-professionali, con anzianità di servizio nella qualifica di almeno otto anni, mediante concorso per titoli riferiti alle particolari professionalità e branche di specializzazione ricorrenti presso i singoli enti.

Art. 10.

Unificazione di qualifiche dei ruoli amministrativo e tecnico

In relazione a specifiche esigenze di organizzazione del lavoro ed al fine di contenere il fabbisogno di personale, gli ordinamenti dei servizi degli enti ed i relativi regolamenti organici possono unificare singole qualifiche del ruolo amministrativo con le corrispondenti qualifiche del ruolo tecnico.

Il relativo mansionario è quello risultante dalla declaratoria delle mansioni per le singole qualifiche unificate.

Art. 11.

Conferimento della qualifica di dirigente

La qualifica di dirigente è conferita, nei limiti dei posti di organico, agli appartenenti alle qualifiche di collaboratore, collaboratore coordinatore, collaboratore tecnico, collaboratore tecnico coordinatore ed esperto di gestione, in possesso di una anzianità di complessivo servizio nelle suddette qualifiche di almeno cinque anni.

Il conferimento della qualifica di dirigente è effettuato con le modalità di cui al quarto comma dell'art. 4 della legge 23 aprile 1981, n. 155.

I regolamenti organici degli enti con personale in servizio stabilmente all'estero potranno prevedere forme sostitutive del colloquio indicato nella norma citata nel precedente comma, che non richiedano la presenza in sede del candidato.

Art. 12.

Livelli retributivi

Gli stipendi iniziali annui lordi sono stabiliti secondo i livelli retributivi indicati nella tabella di cui all'allegato 2. Nella stessa tabella sono stabiliti gli stipendi iniziali della prima qualifica professionale della qualifica di collaboratore tecnico professionale e delle qualifiche dirigenziali.

La progressione economica di ciascun livello retributivo e degli stipendi iniziali delle qualifiche di cui al precedente comma si articola in otto classi biennali del 6 % costante sullo stipendio iniziale del livello o della qualifica, e in successivi scatti biennali del 2,50 % costante computato sul valore stipendiale dell'8ª classe.

Per gli appartenenti alla prima qualifica professionale ed alla qualifica di collaboratore tecnico professionale gli stipendi tabellari previsti al compimento del 6°, 12°, 18°, 24° anno, secondo la progressione di cui al precedente comma, sono maggiorati di un importo annuo fisso pari, rispettivamente, a L. 1.500.000, 3.000.000, 6.000.000, 9.000.000. Ciascuna delle predette maggiorazioni ha effetto fino alla data del conseguimento di quella successiva.

Per gli enti di ricerca le maggiorazioni di cui al precedente comma possono essere rispettivamente anticipate fino ad un massimo di cinque anni non riassorbibili per i collaboratori tecnico-professionali che si sottopongano a giudizio di valutazione che accerti il merito della produzione scientifico-tecnica realizzata dal collaboratore tecnico professionale, nel limite del 15 % dei relativi posti.

Lo stipendio annuo onnicomprensivo dei vice direttori generali resta rapportato a quello previsto al 1° gennaio 1983 per i direttori generali, con la riduzione del 5 %.

Art. 13.

Passaggi di qualifica

Nei passaggi a qualifica di livello immediatamente superiore conseguiti successivamente al 1° gennaio 1983, l'inquadramento nel livello retributivo superiore avverrà aggiungendo al relativo valore iniziale il valore corrispondente all'anzianità maturata nel livello di provenienza, valutata al 60 % sul nuovo livello.

Per le qualifiche dirigenziali al nuovo valore iniziale di qualifica si aggiunge il corrispettivo economico derivante dall'applicazione del 2 % per ogni anno, o proporzionalmente per mesi interi o frazioni superiori a quindici giorni, di anzianità maturata nelle qualifiche di provenienza dirigenziali e direttive e calcolato sul relativo livello retributivo.

In ogni caso il beneficio conseguibile dal passaggio di livello non sarà inferiore ad una classe calcolata sul nuovo livello.

Art. 14.

Compensi incentivanti la produttività

Per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza degli enti, sono istituiti, con apposita deliberazione del consiglio di amministrazione, previa contrattazione di cui al terzo comma del precedente art. 2, compensi incentivanti la produttività.

La previsione dei compensi di cui al precedente comma e subordinata alla formulazione di programmi di attività delle singole unità organiche ed alla introduzione di tecniche di rilevazione della produttività secondo i principi di cui ai precedenti articoli 3 e 4.

I criteri per l'attribuzione individuale dei compensi in rapporto ai risultati conseguiti rispetto a quelli programmati per le singole unità organiche sono stabiliti in sede di contrattazione decentrata ove prevista, o con deliberazione del consiglio di amministrazione, tenendo conto del parametro retributivo, delle ore di presenza in servizio e del motivato giudizio del dirigente in ordine al grado dell'impegno dimostrato da ciascun dipendente nell'esecuzione del programma di attività.

L'erogazione dei compensi è effettuata a periodi di tempo predeterminati in relazione ai risultati conseguiti ovvero a stati di avanzamento nell'esecuzione dei progetti.

La somma massima annualmente attribuibile a titolo di compensi incentivanti la produttività è commisurata alla differenza fra l'ammontare complessivo dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario calcolati in ragione del numero di ore di cui all'art. 8, quinto comma, della legge 20 marzo 1975, n. 70, per ciascun dipendente e la spesa sostenuta per tali prestazioni di cui al precedente art. 7.

Art. 15.

Inquadramento nei livelli retributivi

L'inquadramento economico nei livelli retributivi di appartenenza del personale in servizio alla data del 31 dicembre 1982 è effettuato con i criteri seguenti:

A) per il personale che nel periodo dal 30 dicembre 1975, o dalla successiva data di assunzione, al 31 dicembre 1982 sia rimasto nella stessa qualifica, all'anzianità riconosciuta ai sensi degli articoli 38 e 39 del decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, al 29 dicembre 1978 è aggiunto per intero il periodo intercorrente tra il 30 dicembre 1978 ed il 31 dicembre 1982. L'anzianità riconosciuta ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 411 citato e quella corrispondente alla classe ed agli scatti in godimento alla data del 29 dicembre 1978 in base allo stesso decreto, esclusi quelli derivanti da benefici combattentistici o per nascita di figli, ovvero dall'applicazione del sesto comma dell'art. 38 del decreto del Presidente della Repubblica n. 411 medesimo, maggiorata dell'anzianità nella classe o nell'ultimo scatto fino al 29 dicembre 1978. Per il personale assunto successivamente al 29 dicembre 1978 e rimasto nella stessa qualifica l'anzianità è valutata per intero;

B) per il personale pervenuto a livello superiore o inquadrato in ruolo dopo il 29 dicembre 1978 l'anzianità posseduta nel livello inferiore o in posizione non di ruolo, determinata in base alla precedente lettera *A*), è valutata nelle misure percentuali di cui all'art. 39 del decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, cui si aggiunge per intero l'anzianità maturata successivamente al passaggio di livello. Anche per il personale pervenuto a qualifica superiore o inquadrato in ruolo tra il 30 dicembre 1975 ed il 29 dicembre 1978 si applica l'art. 39 del decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411. I livelli di riferimento sono quelli previsti dal presente decreto;

C) le anzianità maturate in qualifiche ulteriormente inferiori non considerate ai sensi dell'art. 39 del decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, sono valutate al 2 % per ogni anno o proporzionalmente per mesi interi o frazioni superiori ai quindici giorni di servizio di ruolo ed in posizione di salariato di ruolo ed all'1 % per ogni anno di servizio non di ruolo, calcolato sul corrispondente valore iniziale di livello. Il relativo valore monetario è temporizzato sul livello retributivo di definitivo inquadramento. Le disposizioni di cui alla presente lettera si applicano anche al personale che al 31 dicembre 1982 rivestiva la prima qualifica professionale o quella di collaboratore tecnico professionale;

D) per il personale dirigente si considera per intero l'anzianità di qualifica posseduta; al valore così determinato si aggiunge quanto derivante dalla valutazione delle anzianità di servizio per gli anni trascorsi in qualifiche dirigenziali inferiori e direttive valutate al 2 % annuo o proporzionalmente per i mesi interi o frazioni superiori a quindici giorni sui corrispondenti trattamenti economici iniziali. Il servizio prestato nella qualifica di dirigente eccedente i primi due anni è valutato nei confronti dei dipendenti appartenenti a qualifiche dirigenziali superiori sulla base dello stipendio indicato nella nota 1 della tabella degli stipendi allegata al presente decreto. Le anzianità da direttivo da valutare nel settimo livello sono quelle trascorse in qualifiche inferiori a direttore od equiparato; le anzianità da valutare nell'8° livello sono quelle trascorse nella qualifica di direttore od equiparate.

L'inquadramento nel nuovo reticolo retributivo avverrà sulla base delle anzianità come sopra determinate, alla classe o scatto immediatamente inferiore. L'eventuale eccedenza temporale o monetaria, ferma restando la corresponsione di questa ultima, viene utilizzata ai fini dell'ulteriore acquisizione di classi o scatti. Ai fini della temporizzazione dell'eccedenza monetaria questa va valutata rapportandola ad 1/24 della classe o scatto da conseguire.

In sede di primo inquadramento il beneficio minimo contrattuale a regime non potrà essere inferiore alla differenza tra il preesistente stipendio iniziale della qualifica di appartenenza e quello iniziale, previsto dal presente decreto per il corrispondente livello retributivo.

Per il personale appartenente alle qualifiche dei ruoli tecnico, professionale di seconda qualifica e tecnico professionale, escluso il collaboratore, il suddetto beneficio non potrà essere inferiore alla differenza tra il preesistente ed il nuovo stipendio iniziale della corrispondente qualifica del ruolo amministrativo.

Le anzianità di inquadramento nei nuovi livelli retributivi o nelle qualifiche di cui all'art. 12 non possono essere comunque inferiori a quelle acquisite con il decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509, al 31 dicembre 1982.

Nei confronti del personale appartenente alla ex categoria direttiva con la qualifica di consigliere capo od equiparata si intende conferita, ai soli fini dell'applicazione del precedente primo comma, la quarta classe di stipendio di cui al decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, dalla data, comunque non anteriore al primo giorno del mese successivo a quello di pubblicazione del predetto decreto del Presidente della Repubblica n. 411, in cui abbia maturato l'anzianità complessiva di categoria richiesta per l'accesso alla qualifica superiore del preesistente ordinamento.

Al personale assunto successivamente al 31 dicembre 1982 è attribuito lo stipendio iniziale della qualifica rivestita previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509, con le maggiorazioni percentuali di cui al successivo art. 17 applicate alla differenza rispetto a tale stipendio di quello iniziale stabilito dal presente decreto.

Art. 16.

Norme di prima attuazione ai fini dell'accesso alla qualifica di esperto di gestione

In sede di prima attuazione delle presenti norme e comunque non oltre tre mesi dalla data di entrata in vigore delle medesime, la qualifica di esperto di gestione con profilo dell'area amministrativa è attribuita mediante scrutinio per merito comparativo, fino a concorrenza di un numero di posti pari al 20% della dotazione organica delle qualifiche di collaboratore e di collaboratore coordinatore, al personale che rivestiva la qualifica di direttore od equiparata del preesistente ordinamento. Per il numero degli anzidetti posti eventualmente residuo, la qualifica è conferita agli altri dipendenti che, assunti in esito a concorsi banditi anteriormente alla data di entrata in vigore della legge 20 marzo 1975, n. 70, appartenevano alla preesistente categoria direttiva con qualifica corrispondente a quella di collaboratore od equiparata ed ai quali, anteriormente alla data di attuazione dell'ordinamento dei servizi conseguente alla predetta legge, siano state affidate, organicamente, specifiche responsabilità direttive o di studio risultanti da atti certi dell'amministrazione.

Con le modalità e nei tempi di cui al comma precedente, la qualifica di esperto di gestione con profilo dell'area tecnica è attribuita mediante scrutinio per merito comparativo, fino a concorrenza di un numero di posti pari al 20% della dotazione organica delle qualifiche di collaboratore tecnico e di collaboratore tecnico coordinatore, al personale addetto, alla data di entrata in vigore del presente decreto, a compiti di analista intera gamma o di specialista di sistemi o di procedure, a più elevato livello di specializzazione e che rivesta le qualifiche predette.

Le norme degli scrutini sono stabilite dal consiglio di amministrazione su proposta del direttore generale, sentita la commissione del personale, tenendo particolarmente conto degli incarichi svolti e della relativa durata, dell'anzianità di servizio e degli altri giudizi espressi sulle qualità e capacità del dipendente nonché, per il profilo dell'area amministrativa, della qualifica rivestita nel precedente ordinamento, dell'espletamento, in particolare, di compiti per i quali era prevista l'attribuzione dell'aggiunta di carica nonché dell'eventuale idoneità conseguita in concorsi alla qualifica di dirigente od equiparata.

Qualora il numero dei posti conferiti a norma del primo comma risulti superiore a quelli di organico previsti per i singoli profili della qualifica, quelli in soprannumero saranno riassorbiti con le prime vacanze che si verificheranno nel contingente stesso.

Art. 17.

Scaglionamento degli oneri

I benefici economici derivanti, nella prima applicazione del presente decreto, dall'attribuzione degli stipendi previsti dal decreto stesso, rispetto a quelli fruiti da ciascun dipendente al 31 dicembre 1982, od anche da passaggi di livello o di qualifica o dal conseguimento delle maggiorazioni di cui all'art. 12 successivamente intervenuti, sono corrisposti nella misura percentuale di cui appresso:

	Dal 1° al 9° livello	Dirigenti - Prima qualifica professionale e collaboratore tecnico professionale
	—	—
dal 1° gennaio 1983	30%	25%
dal 1° luglio 1983	45%	40%
dal 1° gennaio 1984	60%	50%
dal 1° luglio 1984	90%	65%
dal 1° gennaio 1985	100%	100%

Art. 18.

Inquadramento funzionale

Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per la funzione pubblica, sarà costituita entro tre mesi dall'approvazione del presente decreto una commissione paritetica per la identificazione delle qualifiche funzionali e dei profili professionali in relazione alla organizzazione del lavoro nelle specifiche realtà dei diversi enti, al fine della omogeneizzazione e della trasparenza delle posizioni giuridico-funzionali.

I lavori della commissione dovranno concludersi con apposite articolate proporzioni, finalizzate anche all'attuazione del principio dell'inquadramento per profili professionali, che saranno approvate con apposito decreto del Presidente della Repubblica, entro e non oltre la vigenza contrattuale.

Art. 19.

Aspetti normativo-organizzativi dell'attività legale

L'attività legale negli enti è espletata presso uffici legali, ai sensi dell'art. 3 del regio decreto-legge 27 novembre 1933, n. 1578, giusto il disposto dell'art. 15 della legge 20 marzo 1975, n. 70, previsti nell'ordinamento dei servizi di ciascun ente, la cui organizzazione è assicurata dalla funzione di coordinamento ai livelli centrali e periferici.

Agli uffici legali sarà garantito il necessario supporto amministrativo e tecnico di collaborazione, adeguato qualitativamente-quantitativamente e funzionalmente dipendente dagli uffici stessi, nonché idonea dotazione di mezzi strumentali.

Gli aspetti organizzativi generali, anche per quanto attiene alle esigenze di collaborazione degli uffici legali con il direttore generale ed i dirigenti delle unità funzionali ed operative, nonché la rilevazione della osservanza degli obblighi connessi al rapporto di impiego sono fissati dall'ordinamento dei servizi.

Gli incarichi di coordinamento, sia a livello centrale che periferico, sono conferiti al personale legale sulla base delle specifiche e peculiari esigenze di funzionalità dei singoli uffici.

Art. 20.

Mobilità temporanea a domanda del dipendente

Sentita la commissione del personale, compatibilmente con le esigenze di servizio, il direttore generale può disporre a domanda, per seri e gravi motivi, l'assegnazione per non più di sei mesi del dipendente ad altra unità, senza corresponsione di indennità o rimborso di spesa.

Art. 21.

Compensi incentivanti la mobilità territoriale

Per il personale trasferito d'ufficio in conseguenza di processi di mobilità per soddisfare specifiche esigenze di servizio potranno essere utilizzati alloggi di servizio anche acquistati o costruiti da singoli enti con le disponibilità finanziarie rappresentate dalla vendita di altri beni immobili o per effetto dell'art. 5, primo comma, della legge 23 aprile 1981, n. 155, restando comunque convalidate le assegnazioni già disposte in relazione alla natura delle prestazioni o ad indeclinabili obblighi accessori di servizio.

Art. 22.

Aspettativa per il dipendente il cui coniuge sia chiamato a prestare servizio all'estero

Al dipendente il cui coniuge presti o sia chiamato a prestare servizio all'estero per conto degli enti pubblici di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70, o di altre amministrazioni si applicano le norme di cui alla legge 11 febbraio 1980, n. 26.

Art. 23.

Reinquadramento nelle qualifiche dirigenziali di personale in particolari posizioni

Il personale della prima qualifica professionale che rivestiva una qualifica del ruolo tecnico della ex carriera direttiva corrispondente alla qualifica di direttore centrale, direttore superiore o direttore principale, secondo l'ordinamento precedente al decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, e che da almeno quattro anni eserciti funzioni dirigenziali in virtù della precedente qualifica, in posizione di distacco o di comando presso amministrazioni statali, dove abbia svolto incarichi particolari, attestati dalle stesse, può a domanda, ed in presenza delle necessarie disponibilità dei posti di organico, essere inquadrato nei ruoli della dirigenza dell'ente di appartenenza a qualifica anche immediatamente superiore a quella come sopra rivestita.

Art. 24.

Speciali concorsi transitori

Per la copertura di una aliquota non superiore al 50% dei posti di organico definiti in relazione alla ristrutturazione dei procedimenti di lavoro a seguito dell'introduzione o dello sviluppo di sistemi automatici, gli enti hanno facoltà di indire una volta tanto speciali concorsi riservati al personale che appartenga alla qualifica compresa nello stesso livello retributivo od a qualifica immediatamente inferiore e sia in possesso del titolo di studio e della specializzazione professionale richiesti per la qualifica da conferire ovvero, fermo restando il possesso del titolo di studio prescritto, abbia conseguito l'idoneità in apposito corso di qualificazione.

Art. 25.

Autoregolamentazione degli scioperi

Le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo contenente la presente disciplina adotteranno e depositeranno presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la funzione pubblica, entro il termine di cui al secondo comma dell'art. 28 della legge 20 marzo 1975, n. 70, il codice di autoregolamentazione del diritto di sciopero di cui all'art. 11 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Art. 26.

Indennità di servizio all'estero

Alla tabella allegato 3 al decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509, in corrispondenza del livello funzionale del Ministero degli affari esteri « capo di consolato », nella colonna posizione del personale degli enti di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70, è aggiunto « esperto di gestione ».

Art. 27.

Inquadramento nel ruolo professionale

La tabella allegato 6 al decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 1976, n. 411, relativa all'Istituto nazionale assistenza dipendenti degli enti locali, è rettificata prevedendo l'equiparazione del personale già appartenente alla categoria direttiva del ruolo amministrativo del preesistente ordinamento anche alla prima qualifica del ruolo professionale del nuovo ordinamento.

Art. 28.

Sussidi, borse di studio, mutui edilizi

L'importo massimo di cui al punto 1) dell'allegato 6 al decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509, è fissato in L. 500.000. L'importo del sussidio può essere elevato fino a L. 1.500.000, previo parere della commissione del personale, in casi di assoluta ed eccezionale gravità.

Gli importi di cui al punto 2) dello stesso allegato sono stabiliti rispettivamente in L. 350.000 e L. 500.000.

Il secondo periodo del punto 5) dell'allegato 6 del decreto del Presidente della Repubblica 16 ottobre 1979, n. 509, è così modificato:

« I mutui verranno erogati ove il richiedente e i componenti del suo nucleo familiare non siano proprietari, né assegnatari e locatari con patto di futura vendita o riscatto, di alcun alloggio nel comune di residenza o in quello della sede di lavoro.

I predetti mutui vanno corrisposti per un importo non eccedente l'80% della spesa sostenuta dal dipendente e debitamente documentata fino ad un massimo di 75 milioni di lire ».

Lo stesso punto 5) dell'allegato 6 viene così integrato:

« A tali mutui, coperti con garanzia ipotecaria e con le necessarie assicurazioni sull'immobile, si applica un tasso di interesse agevolato a carico del dipendente pari al tasso di interesse legale maggiorato di un terzo del tasso ufficiale di sconto ».

Al citato allegato 6 del decreto del Presidente della Repubblica n. 509 è aggiunto il seguente comma:

« In tale limite dovrà essere ricompreso il " costo reale " inerente ai prestiti, calcolato quale differenza tra lo interesse legale a carico del dipendente ed il tasso di remunerazione dei depositi bancari dei singoli enti ».

ALLEGATO 1

DECLARATORIA DELLE MANSIONI

Esperto di gestione per l'area amministrativa. — A livello di unità funzionale e di unità organica complessa, nell'ambito degli indirizzi forniti dal dirigente responsabile e per le conseguenti decisioni allo stesso spettanti, assicura, con piena autonomia operativa:

l'attuazione delle procedure di pianificazione delle attività e del controllo di gestione nelle fasi di individuazione degli obiettivi, elaborazione dei piani, verifica del loro stato di attuazione e di gestione degli scostamenti;

l'analisi delle procedure di lavoro e delle altre condizioni organizzative. In particolare individua la gamma delle posizioni di lavoro, degli assetti strutturali elementari, dei cicli di lavorazione; quantifica i fabbisogni di risorse umane e strumentali; cura la rilevazione dei flussi produttivi anche in rapporto alla valutazione dell'attività in termini di costo; predispone gli elementi per la determinazione degli standards di produttività e cura gli adempimenti connessi all'applicazione dei meccanismi di incentivazione del rendimento.

In relazione alla specifica esperienza e professionalità possedute, può fornire consulenza per le esigenze di unità funzionali diverse da quella di appartenenza, o a livello di comparto territoriale, o in funzione di supporto ai competenti uffici centrali.

E' preposto a unità operative ed organizzative non attribuibili ai dirigenti, individuate con specifici provvedimenti dell'amministrazione. Sostituisce il dirigente dell'unità organica in caso di assenza o impedimento, secondo quanto sarà stabilito dall'ordinamento dei servizi.

Esperto di gestione per l'area tecnica. — Assicura nell'ambito delle aree automatizzate, con piena autonomia operativa e sulla base degli indirizzi forniti dai dirigenti responsabili:

l'elaborazione di tecniche di studio e progettazione delle procedure automatizzate complesse;

lo sviluppo e l'aggiornamento delle procedure automatizzate complesse in rapporto al quadro generale del sistema informatico;

la definizione e la sperimentazione degli standards e delle tecniche di documentazione;

l'elaborazione dei criteri generali di impostazione delle procedure necessarie a garantire la normalità operativa dei sistemi elaborativi, anche in presenza di anomalie dell'hardware e software, nonché di quelli concernenti la sicurezza degli archivi;

l'analisi delle nuove tecnologie in materia di trattamento automatico dell'informazione ai fini della loro applicazione nell'ambito del sistema informatico;

la predisposizione di periodiche comunicazioni sull'evoluzione del processo tecnologico del sistema informatico in generale e sulle caratteristiche tecniche e funzionali delle apparecchiature che saranno immesse nel sistema informatico.

Su specifico incarico, l'esperto di gestione per l'area automatizzata assume la responsabilità dei progetti individuati in relazione alle esigenze organizzative e consistenti in un rilevante complesso di procedure o di un'unica procedura particolarmente complessa, rispondendo per il conseguimento degli obiettivi affidatigli e per il rispetto dei tempi programmati.

Specialista tecnico ER. — Svolgimento autonomo di lavoro tecnico e che comporti il controllo e la supervisione di una parte o di tutta un'attività o un servizio o in alternativa lo studio, l'adattamento e il carattere interdisciplinare. Il tipo di lavoro richiede capacità di coordinamento e supervisione collegate ad alto grado di iniziativa e di inventiva.

Si richiedono conoscenze acquisite a livello universitario o presso enti di ricerca italiani o stranieri unitamente ad una documentata esperienza di lavoro in almeno otto anni di servizio.

ALLEGATO 2

TABELLA DEI LIVELLI RETRIBUTIVI

Qualifiche	Livelli stipendiali annui
A)	
1: Commesso in prova	3.300.000
2: Commesso - Agente tecnico	3.600.000
3: Commesso di livello differenziato - Agente tecnico di livello differenziato - Agente tecnico professionale	3.800.000
4: Archivista dattilografo - Operatore tecnico	4.400.000
5: Archivista dattilografo di livello differenziato - Operatore tecnico professionale - Operatore tecnico di livello differenziato	4.800.000
6: Assistente - Assistente tecnico - Seconda qualifica professionale	5.500.000
7: Assistente coordinatore - Assistente tecnico coordinatore - Collaboratore - Collaboratore tecnico - Seconda qualifica professionale di livello differenziato - Assistente tecnico-professionale	6.400.000
8: Collaboratore coordinatore - Collaboratore tecnico coordinatore - Specialista tecnico ER	7.700.000
9: Esperto di gestione	8.640.000
B)	
1ª qualifica prof. - Coll. tecnico prof.	9.000.000
C)	
1: Dirigente (1)	10.046.837
2: Dirigente superiore	15.263.464
3: Dirigente generale	19.707.257

(1) La prima classe di stipendio è pari a L. 11.285.000; le altre sette classi del 6 % si computano sull'importo della prima classe.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 giugno 1983, n. **347**.

Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 29 aprile 1983 per il personale dipendente dagli enti locali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 della Costituzione;

Visto l'art. 6 del decreto-legge 20 dicembre 1977, n. 946, come modificato dalla legge di conversione 27 febbraio 1978, n. 43;

Visto l'art. 8 della legge 29 marzo 1983, **n. 93**;

Vista la legge 26 aprile 1983, **n. 130**, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 1983);

Visto l'art. 27 della legge 5 agosto 1978, n. 468;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 16 giugno 1983, con la quale, previa verifica delle compatibilità finanziarie, è stata autorizzata la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo concernente la disciplina del trattamento economico e gli istituti normativi di carattere economico del rapporto di impiego del personale degli enti locali, raggiunta in data 29 aprile 1983 fra le delegazioni del Governo, dell'ANCI, dell'UPI, dell'UNCEM e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in campo nazionale delle categorie interessate;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 16 giugno 1983, ai sensi dell'art. 8, ultimo comma, della legge 29 marzo 1983, n. 93;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri dell'interno, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del lavoro e della previdenza sociale;

Decreta:

Art. 1.

Sono emanate le norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo indicato in premessa nel testo annesso al presente decreto.

Art. 2.

All'onere derivante dall'applicazione del presente decreto, valutato in lire 423 miliardi per l'anno 1983, in lire 846 miliardi per l'anno 1984 e in lire 1.209 miliardi per l'anno 1985 provvedono gli enti interessati all'uopo parzialmente utilizzando o le disponibilità del proprio bilancio provenienti dai conferimenti operati a carico del bilancio dello Stato o quelle affluite in bilancio in relazione alle specifiche attività svolte dai medesimi.

Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 giugno 1983

PERTINI

FANFANI — SCHIETROMA — ROGNONI — GORIA — BODRATO — SCOTTI

Visto, *il Guardasigilli*: DARIDA
Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1983
Atti di Governo, registro n. 47, *foglio n.* 5

Art. 1.

Campo di applicazione e durata

Il presente accordo riguarda tutto il personale dipendente dai seguenti enti: comuni e province e loro consorzi, comunità montane, aziende di cura, soggiorno e turismo, università agrarie ed associazioni agrarie e IPAB.

Detto accordo ha decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 1983, scade il 31 dicembre 1984 e protrae i propri effetti economici fino al 30 giugno 1985.

I relativi benefici economici sono scaglionati con le modalità concordate, a partire dal 1° gennaio 1983 e fino al 1° gennaio 1985, data in cui l'accordo entra a regime.

Art. 2.

Tipologia degli enti

Ai soli fini della razionale applicazione del presente accordo si identificano i seguenti tipi di enti:

Enti tipo 1 (qualifica apicale: 2ª qualifica dirigenziale):

comuni e province classificate di 1ª/*A* nonchè province il cui comune capoluogo è classificato di 1ª/*A* e viceversa.

Enti tipo 2 (qualifica apicale: 1ª qualifica dirigenziale):

restanti comuni capoluoghi e province, nonchè comuni classificati di 1ª/*B*;

case di riposo per anziani con posti letto superiori a 300;

aziende di cura, soggiorno e turismo operanti in comuni di tipo 1;

comunità montane con popolazione superiore a 50.000 abitanti ovvero aventi funzioni plurime (USL, consorzi di bonifica). In tali enti le figure apicali sono:

a) il segretario;

b) il direttore dell'ufficio tecnico-urbanistico.

Enti tipo 3 (qualifica apicale: 8ª qualifica funzionale):

comuni classificati di II classe;

case di riposo per anziani con posti letto superiori a 100;

aziende di cura, soggiorno e turismo operanti in enti di tipo 2;

restanti comunità montane. In tali enti le figure apicali sono:

a) il segretario;

b) il direttore dell'ufficio tecnico-urbanistico.

Enti tipo 4 (qualifica apicale: 7ª qualifica funzionale):

comuni classificati di III classe;

case di riposo per anziani con posti letto fino a 100;

aziende di cura, soggiorno e turismo operanti in enti di tipo 3.

Negli enti non compresi nelle tipologie suddette la qualifica apicale non può essere superiore alla 6ª qualifica funzionale.

Art. 3.

Livelli di accordo

Si individuano i seguenti livelli di accordo:

a) *Nazionale*: regola gli istituti giuridici, normativi, economici e l'ordinamento professionale; definisce le materie demandate agli accordi decentrati ed articolati.

b) *Regionale*: regola l'attuazione di una serie di istituti previsti nell'accordo nazionale di lavoro. In tal caso, qualora l'accordo riguardi aspetti comuni al personale delle regioni e degli enti locali, la delegazione di parte pubblica è composta dal presidente della giunta regionale o suo delegato e dalle rappresentanze regionali dell'ANCI, UPI, UNCEM.

c) *Aziendale*: riguarda le condizioni di lavoro nonchè i criteri dell'organizzazione del lavoro anche conseguenti alla ristrutturazione dei servizi e degli uffici; individua la rispondenza della prestazione ai profili professionali inerenti la qualifica funzionale, risultante dall'ordinamento stabilito dall'accordo nazionale di lavoro e le articolazioni dell'orario di lavoro; verifica le condizioni per l'erogazione del salario accessorio in base ai criteri e nei limiti quantitativi fissati dall'accordo nazionale di lavoro; definisce ed attua progetti per la rilevazione degli incrementi della produttività collettiva ed individuale;

d) *Territoriale a livello sub-regionale*: un livello di accordo di questa natura può essere ipotizzato qualora esistano articolazioni istituzionali o modelli di organizzazione dei servizi nonchè ipotesi di programmazione degli stessi, a dimensione sub-regionale e sovra-comunale. Attua, a questo livello, le materie demandate dagli accordi nazionali e/o regionali. In tal caso la delegazione di parte pubblica è composta dalle rappresentanze dell'ANCI, UPI e UNCEM. Gli accordi di cui ai punti *b*), *c*) e *d*) non possono comportare oneri aggiuntivi se non nei limiti previsti dal presente accordo.

Art. 4.
Informazione

Nel rispetto delle competenze proprie degli organi istituzionali ed al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento ed alla efficienza dei servizi, gli enti garantiscono una costante e tempestiva informazione alle organizzazioni sindacali sugli atti e sui provvedimenti che riguardano il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonchè i programmi e gli investimenti dell'ente.

L'informazione riguarda sia gli atti e i provvedimenti che direttamente attengono le materie predette sia gli atti o provvedimenti relativi ad altri oggetti, dai quali, comunque, discendono conseguenze riguardanti il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi.

A tal fine l'informazione si attua in via preventiva con le organizzazioni sindacali a livello orizzontale territoriale, se essa riguarda obiettivi e programmi di sviluppo, piani di intervento ed investimento, bilanci annuali o poliennali, e, a livello di organizzazioni sindacali di categoria, se riguarda l'organizzazione del lavoro e provvedimenti concernenti il personale.

Attraverso gli accordi decentrati saranno definite le modalità ed i tempi della informazione.

Per le finalità di cui al primo comma si tengono inoltre periodiche conferenze di servizio.

Art. 5.
Formazione e aggiornamento professionale

Il limite massimo di tempo per diritto allo studio è di 150 ore individuali. Tali ore sono utilizzate, in presenza di corsi di formazione e aggiornamento organizzati dall'ente, per il raggiungimento delle relative esigenze funzionali nonchè, in ragione del 3% del personale, per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, in scuola statale o istituti legalmente riconosciuti, regolarmente frequentati, fermo comunque restando il limite individuale.

Gli enti promuovono e favoriscono forme permanenti di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale.

La definizione dei piani dei corsi di qualificazione e aggiornamento, la definizione di orari privilegiati e l'uso parziale delle 150 ore è demandata agli accordi decentrati a livello regionale.

Il personale che, in base ai predetti programmi, è tenuto a partecipare ai corsi di formazione cui l'ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico degli enti di appartenenza.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

L'attività di formazione è finalizzata:

a) a garantire che ciascun lavoratore acquisisca le specifiche attitudini culturali e professionali necessarie all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito delle strutture a cui è assegnato;

b) a fronteggiare i processi di riordinamento istituzionale e di ristrutturazione organizzativa.

La prima finalità sarà perseguita mediante corsi di aggiornamento che dovranno tendenzialmente investire la globalità dei lavoratori, nell'ambito di una necessaria programmazione degli interventi che privilegi specifiche esigenze prioritarie.

La seconda finalità sarà perseguita mediante corsi di riqualificazione in modo da assicurare, sia esigenze di specializzazione nell'ambito del profilo professionale, sia esigenze di riconversione e di mobilità professionale.

Le attività di formazione professionale, sia di aggiornamento e sia di riqualificazione, possono concludersi con misure di accertamento dell'avvenuto conseguimento di un significativo accrescimento della professionalità del singolo lavoratore che costituiranno ad ogni effetto titolo di servizio.

Art. 6.
Orario di lavoro

L'orario di lavoro settimanale viene confermato in 36 ore da articolarsi almeno su cinque giorni lavorativi.

In relazione ai processi di riorganizzazione dei servizi, agli obiettivi di maggiore efficienza ed economicità degli stessi ed all'ampliamento della fascia oraria di apertura dei servizi e degli uffici al pubblico, l'orario può articolarsi nei seguenti tipi:

a) orario unico su 6 giorni lavorativi settimanali;

b) orario articolato su 5 giorni lavorativi settimanali, con almeno due rientri settimanali;

c) turnazione in modo da coprire l'intero arco della giornata.

In sede di accordo decentrato potranno essere stabilite articolazioni diverse da quelle sopra indicate e comunque distribuite su almeno 5 giorni settimanali.

Nell'ambito del medesimo ente possono, altresì, coesistere più forme di orario secondo le esigenze del servizio, anche introducendo, ove funzionalmente possibile e con adeguata regolamentazione, il criterio della flessibilità.

La prestazione individuale di lavoro deve, in ogni caso, essere distribuita, di norma, in un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Art. 7.
Ferie

Il congedo ordinario annuale viene fissato in 30 giornate lavorative, qualora l'orario settimanale si articoli su 6 giornate lavorative, o in 26 giornate, qualora l'orario settimanale si articoli in 5 giornate lavorative. Tali congedi sono comprensivi delle due giornate di congedo ordinario di cui all'art. 1 della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

Ai dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della menzionata legge n. 937. Gli enti organizzeranno i propri servizi in modo da consentire al personale la effettiva fruizione nell'anno di dette giornate.

La ricorrenza del Santo Patrono viene riconosciuta giornata festiva.

L'utilizzo del periodo di congedo ordinario è interrotto nel caso di ricovero ospedaliero o gravi malattie od infortuni gravi adeguatamente documentati e comunque comportanti attestata incapacità lavorativa.

Art. 8.
Part-time

In via sperimentale gli enti locali possono procedere alla trasformazione di posti di organico ad orario pieno in posti ad orario ridotto, nel limite massimo che sara definito in sede di accordo decentrato, nell'intesa che ad ogni posto di tempo pieno devono corrispondere due posti a tempo parziale.

Il part-time comporta un orario giornaliero di lavoro pari al 50% dell'orario normale, articolato su almeno cinque giorni lavorativi settimanali.

Al rapporto di lavoro a part-time si applica la disciplina del rapporto di lavoro del personale a tempo pieno, ivi compresa la incompatibilità assoluta con ogni altro rapporto di lavoro pubblico o privato o altre attività professionali.

In particolare si stabilisce:

a) le norme di accesso sono le stesse di quelle previste per il personale a tempo pieno;

b) il trattamento economico è pari al 50% di tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale a tempo pieno, ivi compresa l'indennità integrativa speciale;

c) il salario di anzianità, di cui al successivo articolo 41, punto *B)*, è pari al 50% di quello spettante al personale della stessa qualifica funzionale ad orario intero;

d) al personale a part-time spettano per intero le quote di aggiunta di famiglia, in quanto dovute;

e) il personale a part-time non può eseguire prestazioni straordinarie nè può usufruire di benefici che comportino a qualsiasi titolo riduzioni di orario di lavoro, salvo quanto previsto da particolari disposizioni di legge;

f) non possono coprire posti a part-time i dipendenti con posizione funzionale di direzione o coordinamento di strutture operative.

I posti di organico a tempo pieno che si possono convertire in part-time possono essere individuati esclusivamente fra quelli compresi fra la 1ª e la 6ª qualifica funzionale.

Comunque e nel rispetto della precisazione di cui al precedente comma, la individuazione dei settori, dei profili professionali e la quantità dei posti a tempo pieno convertibili a part-time saranno definiti in sede di accordo decentrato a livello aziendale.

Il personale a tempo pieno può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, sempre che vi siano le disponibilità dei relativi posti.

Le assunzioni a part-time non precostituiscono diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Per il personale a part-time il congedo ordinario viene regolato dalle norme dettate in proposito per il restante personale.

Il Governo si impegna a definire gli aspetti previdenziali del rapporto di lavoro a part-time con apposito provvedimento legislativo.

Art. 9.
Rapporti di lavoro a termine

A) *Rapporto di lavoro a tempo determinato.*

Per le assunzioni a tempo determinato, nei limiti e con le modalità previste dalle vigenti norme di legge, si deve ricorrere di norma o a graduatorie degli uffici di collocamento o a graduatorie fatte dagli enti per prove e/o titoli.

B) *Rapporto di lavoro stagionale.*

Nei limiti previsti dalla legislazione vigente in materia, i lavoratori stagionali debbono essere reclutati tramite prove selettive attitudinali del relativo profilo o attraverso le graduatorie del collocamento ordinario.

I servizi prestati nelle stagioni precedenti costituiscono precedenza per la riassunzione ai sensi dell'articolo 8-*bis* del decreto-legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, nella legge 25 marzo 1983, n. 79.

Nel caso che si liberino posti in pianta organica o si trasformino posti stagionali in posti di ruolo permanente, la precedenza nella copertura degli stessi deve essere riservata agli stagionali di pari profilo professionale secondo i seguenti criteri:

1) in caso di assunzione o selezione già avvenuta attraverso concorso pubblico con prove selettive attitudinali per il relativo profilo, l'inquadramento avviene

attingendo dalle graduatorie di precedenti concorsi già espletati per il medesimo profilo, cominciando ad utilizzare a tale fine la graduatoria più remota;

2) nel caso di assunzione per chiamata, l'inquadramento deve avvenire per concorso per titoli e prove selettive attitudinali per il relativo profilo riservato a coloro che hanno prestato almeno nove mesi di servizio, anche non continuativo, nell'ultimo triennio nel profilo da ricoprire e purchè abbiano tutti i requisiti richiesti per tale profilo e non abbiano superato i 45 anni di età.

La normativa di cui al punto *B*) non si applica al personale assunto dalle comunità montane per la esecuzione di lavori in amministrazione diretta nei settori della difesa del suolo, della bonifica montana ed economia montana, per il quale valgono le norme contenute nei rispettivi accordi contrattuali nazionali ai sensi dell'art. 7 della legge 23 marzo 1981, n. 93.

Il personale di cui ai precedenti punti *A*) e *B*) fruisce del trattamento economico iniziale del personale di ruolo di corrispondente profilo professionale.

Allo stesso personale compete l'indennità integrativa speciale, il rateo di 13ª mensilità, l'aggiunta di famiglia, se dovuta, e, alla fine del rapporto, la liquidazione calcolata in dodicesimi.

Art. 10.
Mobilità

La mobilità del personale nell'ambito degli enti e fra gli enti destinatari degli accordi relativi al personale dipendente dagli enti locali e dalle regioni a statuto ordinario deve rispondere ad esigenze di servizio ed è anche finalizzata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

a) la razionalizzazione dell'impiego del personale;

b) l'accelerazione delle procedure per la copertura dei posti vacanti;

c) l'avvicinamento del dipendente alla propria residenza anagrafica e/o la ricongiunzione con il nucleo familiare;

d) il reciproco interesse dell'ente di provenienza, dell'ente di nuova destinazione e del dipendente;

e) riorganizzazione e trasferimento di servizi.

Mobilità interna.

La mobilità interna all'ente, che non comporta assegnazione a sede di lavoro in territorio comunale diversa da quello di provenienza, è effettuata dall'amministrazione, secondo criteri generali da definire previo confronto con le organizzazioni sindacali. Dei singoli provvedimenti viene data informazione alle organizzazioni sindacali.

Qualora tale mobilità comporti modifica del profilo professionale — nell'ambito della stessa qualifica funzionale — devono essere accertati i necessari requisiti professionali, secondo criteri oggettivi stabiliti a livello di accordo decentrato, anche ricorrendo alle necessarie iniziative di riqualificazione professionale ed alla verifica della idoneità alle mansioni.

Qualora la mobilità comporti l'assegnazione a sede di lavoro posta all'esterno del territorio comunale di provenienza, l'amministrazione provvede sulla base di criteri oggettivi collegati alla residenza, alla anzianità ed alla situazione di famiglia secondo graduatorie stabilite in base ad accordi decentrati.

Mobilità esterna.

La mobilità esterna si attua nell'ambito dei posti disponibili per concorso pubblico, ferme restando le riserve di legge nonchè le riserve dei posti al personale interno, e riguarda il personale destinatario degli accordi relativi al personale degli enti locali e delle regioni.

In sede di accordo decentrato a livello regionale verrà stabilita la percentuale dei posti che possono essere coperti mediante trasferimento.

A tal fine gli enti pubblicano nel bollettino ufficiale della regione gli avvisi relativi alla copertura dei posti, ponendo un termine per la presentazione delle domande da parte del personale di ruolo appartenente alla stessa qualifica funzionale e profilo professionale.

La copertura dei posti è effettuata attraverso graduatorie formate da una commissione nominata dall'ente e della quale facciano parte rappresentanti delle organizzazioni sindacali in base a criteri e modalità concordati in sede di accordo decentrato a livello regionale, tenendo comunque conto dei titoli professionali, della residenza, dell'anzianità, della situazione di famiglia dei richiedenti, dei motivi di studio.

Tale mobilità è subordinata comunque al consenso dell'ente di provenienza.

E' consentito il trasferimento di personale a domanda del dipendente motivata e documentata, previa intesa tra gli enti, a condizione dell'esistenza di posto vacante — conferibile con concorso pubblico e di corrispondente profilo professionale — nell'ente di destinazione. Dei singoli provvedimenti viene data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali.

Al fine di consentire la riorganizzazione e l'accorpamento di servizi a livello territoriale e l'uso ottimale delle strutture organiche, gli enti interessati al trasferimento di posti di organico debbono procedere, contestualmente, l'uno alla soppressione dei posti di organico relativi ai servizi trasferiti (anche coperti e, in tal caso, in uno con i relativi titolari) e l'altro alla integrazione di pari numero di posti della stessa qualifica funzionale e profilo professionale. Al personale trasferito è garantita la posizione giuridica ed economica acquisita all'atto del trasferimento.

Al personale interessato alla mobilità competono, ove dovute, l'indennità di missione o di trasferimento secondo la normativa vigente per i dipendenti civili dello Stato.

Art. 11.
Mutamento di mansioni per inidoneità fisica

Nei confronti del dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli l'amministrazione non potrà procedere alla di lui dispensa dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità organiche dell'ente, per recuperarlo al servizio attivo, in mansioni diverse

ma affini a quelle proprie del profilo rivestito, appartenenti alla stessa qualifica funzionale od a qualifica funzionale inferiore.

Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale senza alcun riassorbimento del trattamento già in godimento.

Art. 12.
Mensa

Al fine di agevolare la realizzazione delle forme di organizzazione del lavoro e le maggiori disponibilità richieste agli operatori, gli enti si impegnano ad istituire, ove necessario e possibile, mense di servizio secondo modalità e criteri da concordarsi attraverso gli accordi decentrati.

Comunque, per poter usufruire del diritto alla mensa è necessario essere effettivamente in servizio.

Non potrà usufruire di tale diritto il personale che effettua orario unico, salvo i casi di rientro pomeridiano.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Il dipendente è tenuto a pagare per ogni pasto un corrispettivo pari ad 1/3 del costo unitario risultante dalla convenzione, se la mensa è gestita da terzi; oppure, un corrispettivo sempre pari ad 1/3 dei costi dei generi alimentari e del personale, qualora la mensa sia gestita direttamente dall'ente.

In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.

Art. 13.
Riposo compensativo

Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione ordinaria maggiorata dell'indennità oraria per servizio ordinario festivo, con diritto al riposo compensativo da fruire entro 15 giorni.

Art. 14.
Organizzazione del lavoro

Per assicurare agli enti la massima efficienza e produttività di gestione le parti convengono di demandare in sede decentrata la formulazione dei criteri sull'organizzazione del lavoro, anche conseguenti alla ristrutturazione dei servizi e degli uffici, ed in relazione al nuovo ordinamento del personale, al processo di decentramento istituzionale, alla delega delle funzioni, nonchè al nuovo ordinamento delle autonomie locali.

I provvedimenti di ristrutturazione degli enti assumeranno come schema di riferimento di massima la distribuzione delle materie previste dal decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e dalle leggi che attribuiscono competenze agli enti.

Ad integrazione di quelli contenuti nelle vigenti leggi e fatta salva la facoltà degli enti di adottare modelli diversi, previo confronto con le organizzazioni sindacali, si indicano i seguenti criteri informatori per l'organizzazione del lavoro:

a) superamento dell'attuale organizzazione settoriale verticalizzata ed introduzione di moduli organizzativi di tipo orizzontale idonei ad essere adeguati ed integrati con procedure snelle in base agli obiettivi dell'azione amministrativa, attraverso il metodo della programmazione e l'attività per progetti;

b) individuazione, nel settore, della struttura organizzativa di massima dimensione (ex ripartizione) presente nell'ente, finalizzata a garantire l'efficacia dell'intervento dell'ente nell'ambito di una materia o di più materie appartenenti ad un'area omogenea.

Il servizio e l'unità operativa debbono essere considerati come articolazioni del settore;

c) superamento della rigidità degli organici al fine di consentire la necessaria mobilità interna nel rispetto delle professionalità derivanti dai profili professionali;

d) applicazione del principio della democrazia organizzativa al fine di consentire ai dipendenti di partecipare alla definizione dei metodi di lavoro ed alle modalità di esercizio delle competenze assegnate, alla verifica della rispondenza dei risultati agli obiettivi. Valorizzazione del lavoro collegiale anche attraverso l'attuazione del metodo di lavoro di gruppo, la costituzione di gruppi di lavoro e l'organizzazione delle conferenze di servizio;

e) l'introduzione, almeno negli enti di medio-grande dimensione, di unità di staff (ufficio organizzazione e metodi) per l'analisi organizzativa e del rapporto costi/benefici per migliorare l'utilizzazione del personale — in base ai carichi di lavoro — e la distribuzione delle risorse e per individuare criteri di valutazione della produttività e la distribuzione dei relativi incentivi; per razionalizzare e semplificare le procedure e per migliorare ed adeguare le tecniche di lavoro;

f) introduzione nell'organizzazione del lavoro dei sistemi a tecnologia avanzata che consentano, anche sulla base di utilizzazione associata, di snellire le procedure e rendere più tempestiva l'azione e l'intervento dell'ente attraverso una più immediata disponibilità delle informazioni necessarie ai centri decisionali;

g) valorizzazione della dirigenza attraverso il decentramento dei centri decisionali e la conseguente individuazione delle responsabilità rispetto al raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa;

h) garanzia di valorizzazione e accrescimento delle capacità professionali degli operatori attraverso corsi di aggiornamento.

Art. 15.
Aspettative sindacali

In attesa della definizione intercompartimentale della disciplina unitaria delle relazioni sindacali, da stabilire entro 3 mesi dalla stipula dell'ultimo accordo di lavoro del settore del pubblico impiego, rimangono in vigore gli accordi in materia di diritti e libertà sindacali di cui all'art. 12 del decreto del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191.

Art. 16.
Trattenute per scioperi brevi

Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate all'effettiva durata della astensione dal lavoro. In tal caso la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria del lavoro straordinario (senza le maggiorazioni) aumentata della quota corrispondente agli emolumenti a qualsiasi titolo dovuti e non valutati per la determinazione della tariffa predetta, con esclusione in ogni caso delle quote di aggiunta di famiglia.

Viene riconfermato il limite di 12 ore per le assemblee in orario di lavoro.

Art. 17.
Congedo straordinario

Nel corso di un anno possono essere concessi al dipendente, nel limite massimo complessivo di 180 giorni, congedi straordinari, debitamente documentati, per le seguenti causali:

a) malattia;

b) partecipazione a pubblici concorsi o esami, fino a 15 giorni annui;

c) nascita di figli, lutti di famiglia o altre gravi esigenze di famiglia, fino a 5 giorni;

d) astensione facoltativa *post partum* nonché per malattia del bambino di età inferiore a 3 anni, ai sensi dell'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

Il periodo trascorso in congedo per malattia è considerato ad ogni effetto giuridico ed economico come trascorso in servizio.

Il periodo previsto dal punto *d*) va retribuito come prescritto dall'art. 40 del testo unico 10 gennaio 1975, n. 3.

Durante il congedo per malattia non vengono corrisposti gli emolumenti che presuppongono la presenza in servizio.

Ulteriori congedi e/o permessi particolari, previsti nei singoli enti, sono ricompresi nelle quantità indicate ai punti *b*) e *c*) del primo comma, ovvero in conto ferie.

Quanto indicato nei precedenti commi avrà vigenza fino a quando la materia non sarà disciplinata dagli accordi sindacali intercompartimentali, adottati ai sensi dell'art. 12 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Il dipendente, che per malattia non sia in condizioni di prestare servizio, deve darne comunicazione tempestiva all'amministrazione e trasmettere il certificato medico entro il terzo giorno di assenza.

Art. 18.
Aspettativa per infermità

Quando la malattia si prolunga oltre il termine concesso come congedo straordinario ai sensi del precedente art. 17, il dipendente verrà collocato in aspettativa per infermità.

L'aspettativa non può protrarsi per più di diciotto mesi. Due periodi di aspettativa per infermità, interrotti da un periodo di servizio attivo non superiore a tre mesi, si sommano agli effetti della determinazione del limite massimo di durata dell'aspettativa.

La durata complessiva dell'aspettativa per infermità e dell'aspettativa per infortunio o malattia contratta a causa di servizio non può superare in ogni caso tre anni in un quinquennio.

Per motivi di particolare gravità al dipendente in aspettativa per infermità, che abbia raggiunto i limiti previsti dal presente articolo e ne faccia motivata richiesta, può essere concesso un ulteriore periodo di aspettativa non superiore a sei mesi, durante il quale al dipendente verrà unicamente conservato il posto.

Scaduto il periodo massimo previsto per l'aspettativa per infermità, il dipendente che risulti non idoneo a riprendere servizio deve essere sottoposto alla procedura per la dispensa dal servizio stesso per motivi di salute, salva la facoltà dell'amministrazione di cui al precedente art. 11.

Al personale collocato in aspettativa per infermità viene corrisposta l'intera retribuzione per i primi dodici mesi. Per il restante periodo verranno corrisposti i due terzi della retribuzione stessa.

Ad ogni effetto il periodo in aspettativa per infermità è considerato come trascorso in servizio.

Art. 19.
Infortuni per cause di servizio

Il Governo presenterà apposito disegno di legge che preveda indennità a favore dei lavoratori o loro familiari per eventi di invalidità o di morte derivanti da causa di servizio non coperti da assicurazione INAIL.

Nel frattempo gli enti provvedono mediante misure proprie.

Art. 20.
Igiene e sicurezza del lavoro - Medicina preventiva

L'amministrazione deve mantenere i locali di lavoro in condizione di salubrità ed organizzare il lavoro in modo da salvaguardare l'incolumità e la salute dei lavoratori.

Tutti i lavoratori sono sottoposti periodicamente e di regola almeno ogni cinque anni a speciali accertamenti ed esami clinici, strumentali e di laboratorio per finalità di medicina sociale e preventiva.

I lavoratori addetti ai servizi maggiormente rischiosi e pericolosi per la salute sono sottoposti agli accertamenti ed esami, previsti dal comma precedente, almeno ogni due anni e riceveranno dall'amministrazione in via riservata i risultati diagnostici.

I lavoratori mediante le loro rappresentanze controllano l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promuovono in concorso con l'amministrazione la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di ogni altra misura idonea a tutelare la loro salute e la loro integrità psicofisica.

Art. 21.
Rappresentanze ai fini assistenziali
(Istituti di patronato sindacale)

I lavoratori in attività o in quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale, cui conferiscono speciale mandato per lo

espletamento delle procedure aventi per oggetto prestazioni assistenziali e previdenziali, davanti ai competenti organi dell'amministrazione di appartenenza.

I predetti istituti di patronato hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività anche in relazione a quanto previsto per l'igiene e la sicurezza del lavoro e la medicina preventiva nei luoghi di lavoro dell'ente, come previsto dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 29 luglio 1947, n. 804.

Art. 22.

Patrocinio legale del dipendente per fatti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

L'ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, assicura l'assistenza in sede processuale ai dipendenti che si trovino implicati, in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti d'ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purchè non ci sia conflitto di interesse con l'ente.

Art. 23.

Adeguamento dei regolamenti organici

Gli enti locali debbono adeguare i propri regolamenti organici del personale ai contenuti del presente accordo entro 6 mesi dalla data di pubblicazione del decreto presidenziale di recepimento dell'accordo stesso.

Gli istituti economico-normativi previsti dagli attuali regolamenti in contrasto con quelli previsti dal presente accordo cessano di avere efficacia dalla data di entrata in vigore del decreto di cui sopra.

Art. 24.

Norme d'accesso

Le modalità dei concorsi ed i criteri di valutazione delle prove e dei titoli devono essere predeterminati dagli enti in apposito regolamento. Fino all'entrata in vigore del nuovo regolamento si può procedere solo all'espletamento dei concorsi già indetti.

L'accesso ai singoli profili professionali delle varie qualifiche funzionali avviene di norma per pubblico concorso, nei limiti dei posti disponibili, mediante prove a contenuto teorico e/o pratico attinenti alla professionalità del relativo profilo e valutazione dei titoli culturali, professionali e di servizio con criteri predeterminati con il regolamento previsto dal comma precedente.

Il 50% dei posti messi a concorso, arrotondato per eccesso, è riservato al personale in servizio presso l'ente appartenente alla qualifica funzionale immediatamente inferiore e con almeno 3 anni di anzianità nella qualifica.

A tale riserva può concorrere:

1) il personale della stessa area funzionale, purchè abbia una anzianità minima di tre anni nella qualifica funzionale immediatamente inferiore ed il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso alla medesima. Qualora nella qualifica funzionale immediatamente inferiore non sia presente la stessa area funzionale, fermo restando il possesso del titolo di studio di cui sopra, è ammessa la partecipazione di personale di altra qualifica funzionale ulteriormente inferiore, della stessa area funzionale, che abbia un'anzianità minima di 5 anni nel profilo di provenienza;

2) il personale appartenente a diversa area funzionale con un minimo di cinque anni di anzianità nella qualifica funzionale immediatamente inferiore e con il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso alla medesima;

3) il personale appartenente a diversa area funzionale della qualifica funzionale immediatamente inferiore, purchè munito del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al posto messo a concorso ed in possesso di una anzianità minima di tre anni.

La riserva non opera, salvo l'ipotesi di cui al precedente punto 3), se il titolo di studio sia specificatamente richiesto dalla legge per il posto messo a concorso.

Fermo restando quanto previsto dal precedente terzo comma, gli enti possono prevedere nell'apposito regolamento, in accordo con le organizzazioni sindacali, i profili professionali che devono essere ricoperti, sulla base di esperienze professionali acquisibili all'interno dell'ente stesso, mediante procedure concorsuali interne.

Si considerano posti disponibili sia quelli vacanti alla data del bando di concorso, sia quelli che risulteranno tali per effetto di collocamenti a riposo previsti per i sei mesi successivi.

I posti disponibili da mettere a concorso, fatte salve le riserve di legge, debbono essere coperti entro sei mesi dalla data del relativo bando.

L'accesso ai profili professionali della prima, seconda e terza qualifica funzionale può avvenire anche mediante prova pubblica selettiva.

Per accedere ai profili professionali della prima qualifica dirigenziale — sia dall'interno che dall'esterno — occorre il possesso del titolo di laurea richiesto ed una esperienza di servizio di almeno 5 anni acquisita presso pubbliche amministrazioni o enti di diritto pubblico, aziende pubbliche e private, in posizioni di lavoro corrispondenti, per contenuti, alle funzioni della qualifica funzionale immediatamente inferiore al posto messo a concorso, adeguatamente documentate.

L'accesso ai profili professionali della 2ª qualifica dirigenziale, ferma restando la riserva del 50% dei posti al personale in servizio presso l'ente appartenente alla prima qualifica dirigenziale, avverrà esclusivamente a mezzo concorso riservato ai dipendenti degli enti locali appartenenti alla prima qualifica dirigenziale con una anzianità minima in tale qualifica di anni 5 ed il possesso del diploma di laurea.

La norma di cui al precedente comma si applica anche per accedere ai posti della prima qualifica dirigenziale laddove questa sia apicale ed in tal caso l'anzianità di servizio deve riferirsi all'8ª qualifica funzionale.

La graduatoria del concorso è unica. Il personale interno, esauriti i posti riservati, può ricoprire i posti non coperti dagli esterni.

I posti riservati al personale interno, ove non siano interamente coperti, si aggiungono ai posti messi a concorso esterno.

Le graduatorie dei concorsi restano aperte per anni due e possono essere utilizzate per gli ulteriori posti

di pari qualifica funzionale e profilo professionale che si dovessero rendere disponibili successivamente alla indizione del concorso, ad eccezione di quelli istituiti successivamente alla indizione del concorso stesso. Tale facoltà può essere esercitata per i soli posti dalla 1ª alla 6ª qualifica funzionale. Per le restanti qualifiche funzionali, qualora alcuno dei vincitori rinunci o decada dalla nomina ovvero cessi dal servizio per qualsiasi causa, e in facoltà della amministrazione procedere alla nomina dei candidati idonei secondo l'ordine della graduatoria.

La commissione giudicatrice del concorso è presieduta dal capo dell'amministrazione dell'ente o suo delegato, nominata dagli organi competenti dell'ente ed è composta da altri quattro membri, di cui uno in rappresentanza delle organizzazioni sindacali, o da altri sei o più membri, di cui due rappresentanti delle organizzazioni sindacali.

I rappresentanti sindacali sono designati congiuntamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in campo nazionale. In mancanza delle anzidette designazioni, che dovranno pervenire entro quindici giorni dalla data della notifica, provvede con delibera motivata il consiglio dell'ente.

La commissione giudicatrice deve valutare, oltre ai titoli culturali, di servizio e vari, anche il curriculum professionale presentato da ciascun candidato, assegnando idoneo punteggio.

Per i concorsi interni il punteggio di cui sopra tiene conto di eventuali sanzioni disciplinari risultanti dal fascicolo personale.

A tale fine sono prese in esame le sanzioni irrogate nei 5 anni di servizio antecedenti il termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione al concorso.

Art. 25.

Nomina in prova e periodo di prova

I vincitori del concorso conseguono la nomina in prova.

La nomina dell'impiegato che, per giustificato motivo, assume servizio con ritardo sul termine prefissatogli decorre, agli effetti economici, dal giorno in cui prende servizio.

Colui che ha conseguito la nomina e non assume servizio senza giustificato motivo, entro il termine stabilito, decade dalla nomina.

Il periodo di prova ha la durata di 6 mesi.

Compiuto il periodo di prova, l'impiegato consegue la nomina in ruolo previo giudizio favorevole del capo dell'amministrazione basato anche sulla relazione del capo dell'unità organica cui è stato applicato.

Nel caso di giudizio sfavorevole il periodo di prova è prorogato di altri sei mesi, al termine dei quali, ove il giudizio sia ancora sfavorevole, il capo dell'amministrazione dichiara la risoluzione del rapporto di impiego con provvedimento motivato.

Qualora entro tre mesi dalla scadenza del periodo di prova non sia intervenuto un provvedimento di proroga ovvero un giudizio sfavorevole, la prova si intende conclusa favorevolmente.

Il periodo di prova per l'impiegato nominato in ruolo è considerato a tutti gli effetti come servizio di ruolo.

Art. 26.

Qualifiche funzionali e trattamento economico

Le qualifiche funzionali e le funzioni dirigenziali sono indicate nell'allegato *A* che forma parte integrante del presente accordo.

Alle stesse corrispondono le seguenti retribuzioni annue lorde per 12 mensilità:

I qualifica funzionale	L.	3.300.000
II qualifica funzionale	»	3.600.000
III qualifica funzionale	»	3.900.000
IV qualifica funzionale	»	4.450.000
V qualifica funzionale	»	5.200.000
VI qualifica funzionale	»	5.500.000
VII qualifica funzionale	»	6.400.000
VIII qualifica funzionale	»	8.640.000
I qualifica funzionale dirigenziale .	»	11.200.000
II qualifica funzionale dirigenziale .	»	14.000.000

Spettano inoltre: la 13ª mensilità, l'indennità integrativa speciale e, se dovute, le quote di aggiunta di famiglia.

Sono previste le seguenti indennità:

a) Il compenso per la funzione di coordinamento è stabilito nella misura annua fissa per 12 mensilità di L. 3.500.000 per gli apicali di enti di tipo 1 e L. 2.800.000 per gli apicali di enti di tipo 2.

b) Al personale inquadrato nella seconda qualifica dirigenziale compete una indennità annua fissa per 12 mensilità di L. 4.800.000.

c) Al personale inquadrato nella prima qualifica dirigenziale compete una indennità annua fissa per 12 mensilità di L. 3.000.000.

d) Al personale inquadrato nell'ottava qualifica funzionale con direzione di unità operativa organica compete un'indennità annua fissa per 12 mensilità di L. 1.500.000.

e) Al personale inquadrato nella settima e sesta qualifica funzionale compete una indennità annua fissa per 12 mensilità di L. 360.000.

f) Al personale di vigilanza (urbana, ittica, venatoria, sanitaria, silvo-pastorale, annonaria etc.) nonchè ai vigili stradali delle province, inquadrati nella quinta qualifica funzionale, compete l'indennità annua fissa per 12 mensilità di L. 600.000 così come spetta anche al personale preposto al coordinamento di tali figure professionali, collocato nella sesta qualifica funzionale; a quest'ultimo non compete l'indennità di L. 360.000 previste per il personale inquadrato nella sesta qualifica funzionale. Detta indennità di L. 600.000 assorbe ogni altra indennità comunque denominata e corrisposta a tale titolo ed anche per attività extra-istituzionali. Al restante personale inquadrato nella quinta qualifica funzionale compete una indennità annua fissa per 12 mensilità di L. 120.000.

g) Al personale inquadrato nella quarta e terza qualifica funzionale, destinato a prestazioni comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio, nei settori di cui all'allegato *B*, compete una indennità annua fissa per 12 mensilità di L. 240.000. Al re-

stante personale della quarta e terza qualifica funzionale non impegnato nei settori di cui all'allegato *B* compete una indennità annua fissa di L. 120.000.

h) Al personale inquadrato nella seconda qualifica funzionale compete una indennità annua fissa per 12 mensilità di L. 60.000; al personale della prima qualifica funzionale non compete alcuna indennità.

i) Dalla data di entrata in vigore del decreto presidenziale di recepimento del presente accordo il salario mobile di cui all'art. 16 del decreto del Presidente della Repubblica n. 810/80 si intende soppresso.

Dalla stessa data l'indennità sostitutiva del salario mobile (L. 240.000), attribuita al personale inquadrato nella terza e quarta qualifica funzionale, nei settori di cui all'allegato *B*, viene erogata per intero.

Analogamente viene erogata per intero la indennità di vigilanza (L. 600.000).

Art. 27.

Passaggio ad altra qualifica funzionale

In occasione di inquadramento in qualifica funzionale superiore, il dipendente conserva quanto ha maturato per anzianità.

In caso di inquadramento a qualifica funzionale inferiore per inidoneità fisica, in relazione a quanto previsto dal precedente art. 11, la differenza di retribuzione tra le due qualifiche sarà computata nel maturato per anzianità. Detta differenza sarà utilizzata a conguaglio nel caso di successivo passaggio a qualifica funzionale superiore.

In occasione di inquadramento a qualifica funzionale inferiore a seguito di procedura concorsuale, sarà conservato solamente il maturato individuale per anzianità.

Art. 28.

Salario accessorio

Indennità di turno.

Al personale presente in servizio inserito in strutture che comportano una erogazione di servizi di almeno 12 ore compete l'indennità mensile di L. 25.000.

L'indennità oraria per servizio ordinario notturno, prestato tra le ore 22 e le ore 6, è di L. 1.080; per servizio ordinario festivo è di L. 1.215; per servizio ordinario notturno, prestato tra le ore 22 e le ore 6 di giorno festivo, è di L. 1.800.

L'indennità oraria per lavoro ordinario notturno non compete per le prestazioni che istituzionalmente debbano essere eseguite esclusivamente di notte (es. guardiano notturno).

Indennità di reperibilità.

Per le aree di pronto intervento, da stabilire in sede decentrata, l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di lire 15.000 per 24 ore al giorno.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

Il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a giorni 6 al mese.

Indennità maneggio valori.

Al personale, adibito in via continuativa in servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera nella misura e con le modalità previste per i dipendenti civili dello Stato, ai sensi dell'art. 4 del decreto del Presidente della Repubblica 5 maggio 1975, n. 146, e successive modifiche.

Art. 29.

Lavoro straordinario

Per gli enti di tipo 1 e 2 le prestazioni di lavoro straordinario sono autorizzate entro il limite massimo di spesa di 150 ore annue pro capite ed entro il limite annuo individuale di 250 ore.

Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico o per fronteggiare eventi o situazioni di carattere straordinario, il limite massimo individuale può essere superato, previo confronto con le organizzazioni sindacali aziendali, nel rispetto comunque del monte ore complessivo previsto al comma precedente.

Per i restanti enti le prestazioni di lavoro straordinario non possono superare i seguenti limiti:

a) per gli enti che non hanno carenza di personale rispetto all'organico: 120 ore annue pro capite elevabili fino ad un massimo di 200 ore annue individuali, previo confronto con le organizzazioni sindacali (limite di spesa 120 ore pro capite);

b) per gli enti che hanno carenza di personale rispetto all'organico fino al 4%: 150 ore annue pro capite elevabili fino ad un massimo di 240 ore annue individuali, previo confronto con le organizzazioni sindacali (limite di spesa 150 ore pro capite);

c) per gli enti che hanno carenza di personale rispetto all'organico fino al 7,50%: 180 ore annue pro capite elevabili a 250 ore individuali, previo confronto con le organizzazioni sindacali (limite di spesa 180 ore pro capite);

d) per gli enti che hanno carenza di personale rispetto all'organico superiore al 7,50%: 250 ore annue pro capite elevabili a 300 ore individuali, previo confronto con le organizzazioni sindacali (limite di spesa 250 ore pro capite).

Resta inteso che i limiti superiori si raggiungono solo in caso di assoluta, indilazionabile e comprovata necessità, previa delibera degli organi competenti dello ente.

Il compenso orario è determinato secondo la seguente formula:

$$\frac{\textit{retribuzione iniziale livello} + \textit{rateo } 13^a \textit{ mensilità}}{175}$$

maggiorato del 15%; per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 30%; per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%. Le misure così ottenute sono ulteriormente mag-

giorate di un importo pari a 1/175 dell'indennità integrativa speciale mensile spettante alla data del 1° gennaio di ciascun anno.

Fino alla definizione intercompartimentale della disciplina unitaria dell'istituto del lavoro straordinario, da stabilire entro 3 mesi dalla stipula dell'ultimo accordo di lavoro del settore del pubblico impiego e comunque entro e non oltre 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente accordo, gli importi orari restano stabiliti in base ai valori economici iniziali risultanti dal decreto del Presidente della Repubblica 7 novembre 1980, n. 810, così come indicati nella tabella di riferimento riportata nel successivo art. 41.

Art. 30.

Compensi incentivanti la produttività

Per il conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle amministrazioni, sono istituiti, in via sperimentale, per l'arco di vigenza del presente accordo, compensi incentivanti la produttività.

La previsione dei compensi di cui al precedente comma è subordinata alla rilevazione dei livelli di produttività in essere, alla formulazione scritta di programmi di attività delle singole unità organiche ed alla verifica dei risultati.

A tal fine gli enti si impegnano a costituire, anche in forma consortile, uffici di organizzazione per la determinazione degli standars di esecuzione e degli indicatori di produttività.

I criteri per l'attribuzione individuale dei compensi, in rapporto ai risultati conseguiti rispetto a quelli programmati per le singole unità organiche, sono stabiliti, in sede di accordo decentrato, tenendo conto del parametro retributivo, delle ore di presenza in servizio e del rendimento, idoneamente verificato, dimostrato da ciascun dipendente nella esecuzione del programma di attività.

La massa salariale attribuibile a titolo di compenso incentivante la produttività è costituita da:

a) quote di salario derivanti dalla riduzione sino ad un massimo del 50% dell'importo impegnato nei capitoli di straordinario del monte spesa di cui al precedente art. 29, da determinare in sede di accordo decentrato;

b) economie di esercizio nella spesa per il personale (depurata degli incrementi conseguenti gli accordi nazionali e l'indennità integrativa speciale) derivanti da processi di ristrutturazione che aumentino, sulla base di criteri oggettivi individuati in sede decentrata, la produttività individuale e collettiva.

L'importo così determinato si ripartisce come segue:

50% in economie di bilancio;

50% in premio di produttività.

Art. 31.

Onnicomprensività

E' fatto divieto di corrispondere ai dipendenti, oltre a quanto specificatamente previsto dal presente accordo, ulteriori indennità, proventi o compensi, dovuti a qualsiasi titolo in connessione con i compiti istituzionali attribuiti a ciascun dipendente.

L'importo delle indennità, dei proventi e dei compensi, dei quali è vietata la corresponsione, deve essere versato dagli enti, società, aziende ed amministrazioni tenute ad erogarle, direttamente in conto entrate all'ente di appartenenza.

Art. 32.

Compensi ISTAT

E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT, per il tramite degli enti locali interessati, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche di settore, rese in ore extra ufficio, in deroga ai limiti di cui al precedente art. 29.

Art. 33.

Missioni e trasferimenti

Il trattamento di missione e trasferimento è regolato secondo le modalità di cui alla legge 26 luglio 1978, n. 417, e al decreto del Presidente della Repubblica 16 gennaio 1978, n. 513. Di conseguenza l'indennità di missione è così stabilita:

a) al personale inquadrato fino alla sesta qualifica funzionale compresa, l'importo è quello indicato al n. 4) dell'art. 1 della legge 26 luglio 1978, n. 417 (lire 14.000) e successive rideterminazioni annuali (1983 = L. 23.100);

b) al personale inquadrato nelle restanti qualifiche funzionali, ivi comprese quelle dirigenziali, l'importo è quello indicato al n. 3) dell'art. 1 della legge 26 luglio 1978, n. 417 (L. 19.100) e successive rideterminazioni annuali (1983 = L. 31.700).

Al personale inquadrato nella 1ª e 2ª qualifica dirigenziale inviato in missione è data facoltà di chiedere, dietro presentazione di regolare fattura, il rimborso delle spese d'albergo di 1ª categoria; al restante personale è data invece facoltà di chiedere il rimborso delle spese d'albergo di 2ª categoria. In tali casi l'indennità di missione è ridotta di un terzo.

Al personale inquadrato nella 1ª e 2ª qualifica dirigenziale è consentito il rimborso dell'eventuale spesa sostenuta per l'uso di un posto letto in carrozza letto; al restante personale è consentito il rimborso della eventuale spesa sostenuta per l'uso di una cuccetta di 1ª classe.

Art. 34.

Personale addetto alle case da gioco

Per quanto attiene al personale dipendente dagli enti locali addetto alle case da gioco, tenuto conto della particolare professionalità che non rientra nei servizi propri di istituto dell'ente, viene conservato il trattamento economico nella dinamica e nelle componenti attuali, fatti salvi i benefici derivanti dal presente accordo.

Agli incaricati al controllo nelle case da gioco, aventi facoltà decisionale in materia di pagamenti di opportunità, viene attribuita l'8ª qualifica funzionale.

Art. 35.

Norma per i dipendenti del comune di Campione d'Italia

Gli istituti giuridico-economici previsti per tutti i dipendenti degli enti locali si applicano anche ai dipendenti del comune di Campione d'Italia.

In particolare, per quanto concerne il trattamento economico di servizio dei dipendenti di detto comune e del suo segretario nonché dei dipendenti dell'azienda autonoma di soggiorno e turismo, il Ministero dell'interno — d'intesa con il Ministero del tesoro, sentita l'ANCI e le organizzazioni sindacali — emanerà apposite norme in considerazione della particolare situazione geografica del comune stesso ove la valuta corrente è il franco svizzero.

Art. 36.

Personale addetto alle istituzioni scolastiche ed educative gestite dagli enti locali

Per il personale insegnante addetto alle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali nonchè per il personale docente dipendente dagli enti locali ma impiegato presso istituti statali (assistenti di cattedra o insegnanti tecnico-pratici, docenti di scuole professionali, ecc.) si assume l'impegno di realizzare nella gradualità la omogeneizzazione della normativa con quella degli analoghi profili professionali della scuola statale.

In relazione ai processi di riforma avviati nel settore della scuola statale, le parti assumono altresì l'impegno di realizzare le stesse condizioni che saranno previste dai provvedimenti di riforma della scuola statale per quanto concerne le modalità di formazione ed aggiornamento di avanzamento professionale e di adeguamento delle normative.

Per il personale insegnante addetto alle istituzioni scolastiche gestite dagli enti locali nonché per il personale docente dipendente dagli enti locali ma impiegato presso istituti statali (assistenti di cattedra o insegnanti tecnico-pratici, docenti di scuole professionali, ecc.) si stabilisce quanto segue:

a) l'attività oraria settimanale di ciascun insegnante con i bambini e gli alunni non deve superare le 30 ore settimanali nella scuola materna, le 24 nella scuola elementare e le 18 nella scuola media e negli istituti superiori;

b) le settimane di attività nell'anno, sempre con rapporto diretto dell'insegnante con i bambini e gli alunni, non devono superare le 42, articolate in maniera tale da coprire l'intero calendario scolastico;

c) le residue ore settimanali e le restanti settimane nell'arco dell'anno, decurtate del periodo di congedo ordinario, costituiscono un monte ore complessivo da utilizzare nel corso dell'anno, sulla base di accordi decentrati, esclusivamente per attività connesse all'organizzazione del lavoro, alla programmazione degli interventi, alla gestione sociale, agli organi collegiali, alla formazione permanente e all'aggiornamento professionale.

Per il personale educativo degli asili nido si stabilisce quanto segue:

a) l'attività oraria settimanale di ciascun educatore con bambini non deve superare le 33 ore settimanali;

b) le residue ore settimanali costituiscono un monte ore da utilizzare, sulla base degli accordi decentrati, esclusivamente per le attività connesse all'organizzazione degli interventi, alla gestione sociale, alla formazione permanente e all'aggiornamento professionale.

Il rapporto educatore-bambini nelle scuole per l'infanzia non deve essere superiore a 1/25.

In presenza di bambini portatori di handicaps occorre abbassare il rapporto in relazione alla gravità dei casi o prevedere l'insegnante di appoggio.

Negli asili nido la determinazione del rapporto educatori-bambini è demandata agli accordi decentrati in sede regionale, nel quadro della normativa regionale in materia.

In questo settore di attività sono salvaguardate e mantenute quelle situazioni che a livello di territorio o di ente avessero già applicato il trattamento economico e giuridico del personale docente della scuola statale.

Per il servizio di mensa valgono le norme previste per la generalità del personale.

Per il personale docente degli enti locali utilizzato nelle scuole elementari statali per attività integrate di sostegno e di tempo pieno, e che è ancora in condizioni di fuori ruolo, le parti confermano l'impegno prioritario di superare le forme di precariato sulla base delle disponibilità consentite dalle norme vigenti.

Art. 37.

Personale docente dei corsi di formazione

Con successivo accordo, ai sensi dell'art. 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93, saranno emanate norme per la disciplina unitaria ed il trattamento economico del personale docente dei corsi di formazione professionale, dipendente dalle regioni, province e comuni.

Tale definizione dovrà avvenire entro il corrente anno.

Art. 38.

Personale dei servizi consorziali degli enti

Fermo restando che al personale dei consorzi fra enti che gestiscono direttamente il servizio di acquedotto, gas e affini si applica integralmente il presente accordo, le parti convengono, data la particolare specificità di tali consorzi, che l'individuazione dei livelli di inquadramento del personale da essi dipendente e la formulazione dei profili professionali, nonchè della loro tipologia, venga definita con successivo accordo in base ai criteri e modalità di cui all'articolo 14 della legge 29 marzo 1983, n. 93.

Detto accordo dovrà essere reso esecutivo con le stesse modalità previste per il presente accordo.

Art. 39.

Incarico di coordinamento

Tale incarico può essere affidato per il coordinamento di aree di attività integrate a livello intersettoriale o per progetti particolari per il raggiungimento di determinati obiettivi.

L'incarico di coordinatore è conferito a tempo determinato per un periodo non superiore a 3 anni; è revocabile in qualsiasi momento e rinnovabile e può essere affidato ai dipendenti della qualifica funzionale apicale negli enti di tipo 1 e 2.

Il numero dei coordinatori non può superare l'80% dei componenti la giunta negli enti di tipo 1 ed il 50% in quelli di tipo 2.

L'incarico di coordinamento si assomma alla direzione della unità organica.

I ragionieri generali ed i vice-segretari generali dei comuni e delle amministrazioni provinciali di Roma, Milano, Napoli, Torino e Genova, considerate aree metropolitane, debbono essere considerati coordinatori nel rispetto del numero globale di cui al terzo comma del presente articolo.

Art. 40.
Norma di 1° inquadramento

L'operazione di 1° inquadramento funzionale deve avvenire secondo i seguenti criteri:

a) l'inquadramento ha decorrenza 1° gennaio 1983 sulla base delle declaratorie delle qualifiche funzionali e dei profili professionali del presente accordo, indipendentemente dal livello di inquadramento acquisito con i precedenti accordi;

b) al personale in servizio al 1° gennaio 1983 viene attribuito:

l'importo del nuovo livello retributivo sulla base dell'inquadramento, di cui al precedente punto *a*);

l'importo economico derivante dalla valutazione della anzianità pregressa, calcolata secondo quanto previsto nel successivo art. 41;

l'indennità eventualmente spettante;

c) qualora l'operazione di 1° inquadramento, secondo il nuovo ordinamento, dovesse comportare a regime un beneficio complessivo inferiore alla differenza tra gli importi tabellari del 1° livello di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 novembre 1980, n. 810 (L. 2.400.000) e della nuova 1ª qualifica (L. 3.300.000), questo va comunque garantito quale beneficio minimo;

d) in sede di 1° inquadramento l'attribuzione, secondo i criteri di cui al precedente punto *a*), al personale in servizio delle qualifiche funzionali previste dal presente accordo avviene prescindendo dal possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso;

e) la seconda qualifica dirigenziale viene attribuita ai responsabili delle strutture di massima dimensione attualmente esistenti negli enti di tipo 1;

f) la prima qualifica dirigenziale va attribuita ai responsabili delle strutture di massima dimensione negli enti di tipo 2, nonchè ai responsabili delle strutture immediatamente sottostanti a quelle apicali negli enti di tipo 1;

g) l'ottava qualifica funzionale va attribuita ai responsabili delle strutture apicali negli enti di tipo 3; ai responsabili di strutture intermedie negli enti di tipo 2 nonchè ai responsabili di strutture di terza dimensione negli enti di tipo 1.

La medesima qualifica funzionale (funzionario) va al personale in possesso del diploma di laurea professionale e che occupa un posto per il quale sia richiesto tale specifico titolo di studio a prescindere dalla tipologia dell'ente;

h) in sede di primo inquadramento gli assistenti sociali ed i terapisti della riabilitazione inseriti in unità organizzative vengono collocati nella 6ª qualifica funzionale; nella 7ª qualifica funzionale vengono collocati gli assistenti sociali coordinatori ed i terapisti della riabilitazione coordinatori, i segretari economi ed i ragionieri economi di comunità montane.

Art. 41.
Riequilibrio anzianità e nuovo salario individuale di anzianità

A) *Riequilibrio di anzianità.*

Il riequilibrio tra anzianità economica e anzianità giuridica per i lavoratori degli enti locali viene effettuato sul reticolo derivante dalla progressione economica orizzontale realizzata con l'accordo 1979-81 e con riferimento alla data del 31 dicembre 1982.

La valutazione dell'anzianità pregressa va effettuata con riferimento alle tabelle retributive del decreto del Presidente della Repubblica 7 novembre 1980, n. 810, e secondo gli inquadramenti definitivi, determinati assumendo le declaratorie delle qualifiche funzionali del presente accordo come attuative di quelle previste dall'art. 29 del suddetto decreto del Presidente della Repubblica 7 novembre 1980, n. 810, e dell'art. 22-*bis* (primo comma, ultima parte) della legge 23 aprile 1981, n. 153.

Pertanto i valori economici di riferimento per le qualifiche funzionali, validi ai fini della citata operazione di riequilibrio dell'anzianità, sono i seguenti:

1ª qualifica	L.	2.400.000
2ª qualifica	»	2.688.000
3ª qualifica	»	3.012.000
4ª qualifica	»	3.372.000
5ª qualifica	»	3.536.000
6ª qualifica	»	4.140.000
	»	4.440.000 (riservato solo alle qualifiche marcate nel secondo comma dell'art. 3 del decreto del Presidente della Repubblica 7 novembre 1980, n. 810)
7ª qualifica	»	4.920.000
8ª qualifica	»	5.964.000
9ª qualifica (1° dirig.)	»	7.080.000
10ª qualifica (2° dirig.)	»	8.700.000

I criteri su cui si attua questo riequilibrio sono i seguenti:

a) valutazione in mesi, in termini di classi o di scatti, degli anni di effettivo servizio, maturati fino al 31 dicembre 1982 nella qualifica nella quale il dipendente viene inquadrato al 1° gennaio 1983 computando il servizio svolto presso l'ente o presso enti ai quali si applica il presente accordo, ovvero svolto in altri enti pubblici il cui personale sia pervenuto agli enti locali per effetto di soppressione o di trasferimenti d'ufficio;

b) valutazione degli anni di effettivo servizio maturati nei livelli inferiori pure valutati per intero sul valore delle classi e/o scatti attribuite ai livelli inferiori di riferimento computando il servizio nei termini previsti dal precedente punto *a*).

L'importo complessivo derivante da detta operazione di riequilibrio, decurtato del 7%, definisce compiutamente e definitivamente il salario individuale di anzianità.

Viene comunque garantito l'importo maturato per anzianità in godimento al 31 dicembre 1982 ove esso risultasse superiore al salario individuale di anzianità determinato ai sensi dei punti *a*) e *b*) del presente articolo.

B) *Salario individuale d'anzianità.*

La progressione economica per scatti e classi cessa al 31 dicembre 1982.

Al personale nell'arco di vigenza del presente accordo verrà corrisposta alla data del 1° gennaio 1985, quale salario di anzianità, una somma annua fissa per ciascuna qualifica funzionale nelle seguenti misure:

I qualifica .	L. 198.000
II qualifica .	» 216.000
III qualifica .	» 234.000
IV qualifica .	» 267.000
V qualifica .	» 312.000
VI qualifica .	» 330.000
VII qualifica .	» 384.000
VIII qualifica .	» 518.400
I qualifica dirigenziale .	» 672.000
II qualifica dirigenziale .	» 840.000

Al personale assunto dopo il 1° gennaio 1983 tale adeguamento avverrà (su ventiquattresimi) in proporzione al numero di mesi trascorsi in servizio alla data del 1° gennaio 1985. In caso di passaggio a qualifica funzionale superiore l'adeguamento verrà calcolato in proporzione al servizio trascorso (in ventiquattresimi) nella qualifica funzionale di provenienza e nella qualifica funzionale in godimento alla data del 1° gennaio 1985.

Qualora il rinnovo del nuovo accordo non dovesse realizzarsi entro il biennio del prossimo triennio contrattuale, al personale verrà comunque corrisposto, alla data del 1° gennaio 1987, a titolo d'acconto, un'analogo beneficio di uguale importo.

Art. 42.
Scaglionamento dei benefici contrattuali

Ai fini del contenimento degli oneri contrattuali nel quadro della politica governativa in ordine alla spesa pubblica, i benefici economici conseguenti alla applicazione del presente accordo vengono attribuiti, con le decorrenze e percentuali di seguito specificate, prendendo a base di calcolo l'intero beneficio economico spettante a ciascun dipendente:

dal 1° gennaio 1983: 35%;
dal 1° gennaio 1984: 70%;
dal 1° gennaio 1985: 100%.

Ai fini della determinazione del beneficio da attribuire si deve prendere a base quanto competerebbe a ciascun dipendente, a seguito dell'inquadramento ai sensi del presente accordo, alla data del 1° gennaio 1983 per le seguenti voci: stipendio tabellare iniziale, importo derivante dal riequilibrio della anzianità pregressa, indennità aggiuntive previste per le singole qualifiche funzionali (con esclusione dell'indennità di coordinamento), decurtato del trattamento economico in godimento al 31 dicembre 1982.

Al personale che viene assunto dopo il 1° gennaio 1983 e prima del 31 dicembre 1984 compete il trattamento economico iniziale previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 7 novembre 1980, n. 810, così come indicato nella tabella riportata nel precedente art. 41, a cui vanno aggiunti i benefici previsti dal presente accordo secondo le percentuali di scaglionamento di cui al primo comma del presente articolo.

Nei casi di passaggio di livello nel periodo 1° gennaio 1983-31 dicembre 1984 i benefici conseguenti saranno assoggettati alle stesse percentuali di scaglionamento previste dal primo comma del presente articolo.

Art. 43.
Norma transitoria di accesso

Il personale in servizio alla data del 30 settembre 1978, fermo restando quanto previsto dalle norme d'accesso ai fini della anzianità richiesta e del possesso del titolo di studio richiesto eventualmente dalla legge per particolari figure professionali e per il periodo di vigenza del presente accordo, può accedere ai concorsi, senza riserva di posti, col possesso del titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto.

Per il personale direttivo in servizio alla data del 30 settembre 1975 è consentito l'accesso alla dirigenza alle stesse condizioni di cui sopra limitatamente al primo bando di concorso bandito successivamente alla emanazione del decreto presidenziale attuativo del presente accordo.

Art. 44.
Norma finale

Il presente accordo sostituisce a tutti gli effetti la normativa di cui ai decreti del Presidente della Repubblica 1° giugno 1979, n. 191, e 7 novembre 1980, n. 810, ove non espressamente da esso richiamata.

ALLEGATO *A*

QUALIFICHE FUNZIONALI

Prima qualifica funzionale

ADDETTO ALLE PULIZIE

Complessità delle prestazioni.

Attività semplici di tipo manuale comportanti anche l'utilizzo di strumenti di lavoro di uso comune.

Professionalità.

Comuni conoscenze pratiche.

Autonomia operativa.

Nessuna apprezzabile autonomia.

Responsabilità.

Limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Assolvimento della scuola dell'obbligo.

Declaratoria.

Svolge compiti di pulizia dei locali.

Aree di attività

Area di servizio.

Sono comprese esclusivamente le attività di pulizia.

Indicazione delle figure professionali.

Addetto alle pulizie.

Seconda qualifica funzionale

AUSILIARIO

Complessità delle prestazioni.

Attività semplici di tipo manuale e non di carattere ripetitivo, con eventuale utilizzo di strumenti di lavoro di uso elementare e comune, che non comporta la trasformazione del prodotto ma la sola conservazione.

Professionalità.

Comuni conoscenze pratiche per le quali non si richiede preparazione professionale specifica.

Autonomia operativa.

Nessuna apprezzabile autonomia se non quella limitata alla esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Responsabilità.

Limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Requisito di accesso dall'esterno.

Assolvimento dell'obbligo scolastico.

Aree di attività

Area dei servizi generali, tecnici, amministrativi, assistenziali.

Sono comprese in dette aree le funzioni e le attività consistenti in:

a) espletamento di servizi di anticamera e di regolazione dell'accesso al pubblico;

b) apertura, areazione e chiusura degli uffici e locali con mantenimento dell'ordine degli stessi attraverso la pulizia dei materiali e delle suppellettili d'uso;

c) prelievo, trasporto e consegna di fascicoli, oggetti, ecc; distribuzione della corrispondenza; confezione di pacchi e plichi; riproduzione di atti e documenti con l'uso di macchine semplici;

d) carico, trasporto, scarico e sistemazione di materiali occorrenti al funzionamento degli uffici;

e) piccole commissioni inerenti i propri compiti anche esterni al luogo di lavoro.

Area di servizio.

Sono comprese attività di custodia di autoveicoli nei parcheggi, di vigilanza e pulizia degli impianti sportivi, ricreativi e balneari, dei servizi igienici pubblici nonche delle altre strutture di servizio esistenti.

Sono comprese, altresì, attività di trasporto di varia natura, nonché le attività di lavanderia.

Indicazioni di massima delle figure professionali.

Ausiliari:

commessi, portieri, uscieri, custodi.

Terza qualifica funzionale

OPERATORE

Complessità delle prestazioni.

Attività prevalentemente esecutiva o tecnico-manuale la cui esecuzione comporta anche gravosità e/o disagio, ovvero l'uso e la manutenzione ordinaria di strumenti e arnesi di lavoro.

Professionalità.

Preparazione professionale qualificata da adeguata conoscenza di tecniche di lavoro o di procedure predeterminate acquisibili anche con un periodo limitato di pratica.

Autonomia operativa.

Limitata all'esecuzione del proprio lavoro nell'ambito di istruzioni dettagliate.

Responsabilità.

Limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Eventuali elementi accessori.

Può richiedersi il possesso di particolari abilitazioni o patenti.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Licenza della scuola dell'obbligo e qualificazione professionale se richiesta.

Aree di attività

Area di servizi scolastici, socio-assistenziali.

In queste aree sono comprese, assieme all'eventuale espletamento in modo integrato delle attività e funzioni previste nella qualifica funzionale precedente, funzioni consistenti in iniziative complementari e sussidiarie all'attività educativa e assistenziale e cioè, assieme alla pulizia, riordino e manutenzione locali (scolastici e di assistenza), funzioni di collaborazione con il personale di cucina per preparazione, distribuzione e somministrazione dei cibi, attività di cura dell'igiene personale degli utenti dei servizi, l'effettuazione di semplici lavori di manutenzione, nonché attività di sorveglianza degli utenti nelle situazioni in cui sono in carico all'ente.

Le funzioni di collaborazione comprendono anche quelle inerenti la presenza, nei vari servizi scolastici e/o socio-assistenziali, di soggetti portatori di handicaps.

Dette attività possono essere svolte in modo integrato.

Area dei servizi generali, tecnici, tecnico-manutentivi.

Sono comprese nelle presenti aree le attività consistenti nella esecuzione di operazioni e lavori tecnico-manuali di ordinaria e generica manutenzione di suppellettili, immobili e strade. Sono altresì comprese le attività consistenti: nella conduzione di macchine semplici (auto o motomezzi), nell'uso di attrezzature che possono richiedere particolari abilitazioni o patenti, nel trasporto, nella locomozione e nella collocazione con tecniche di lavoro non elementari (qualificate): di materiali, di attrezzature, di segnalazioni, di manifesti, nella conduzione di centralini telefonici complessi, nella assistenza ai bagnanti previo possesso di apposita abilitazione di salvamento, nell'esecuzione di attività di N.U., di disinfezione e disinfestazione realizzate mediante l'uso di attrezzature o sostanze specifiche volte ad eliminare cause di nocività o contagio, nell'esecuzione di attività cimiteriali di seppellitura, tumulazione e stumulazione, nell'esecuzione di attività di sorveglianza e manutenzione di fognature, nell'esecuzione di attività per la cattura dei cani, nell'esecuzione di attività varie nei mattatoi, negli impianti sportivi, nei mercati, nell'esecuzione di attività di collaborazione in cucine (complesse).

Area dei beni culturali.

Sono comprese nella presente area le attività di conservazione e distribuzione del materiale bibliografico e museologico.

Indicazioni di massima delle figure professionali.

Operatori:

operai N.U.; interratori; affissatori; autisti; centralinisti; necrofori; addetti biblioteche; bidelli; operai qualificati; operatori d'appoggio dei servizi socio-assistenziali.

Quarta qualifica funzionale

ESECUTORE

Complessità delle prestazioni.

Attività specializzate nel campo amministrativo, contabile, tecnico-manutentivo esercitate anche mediante l'uso di apparecchiature tecniche di tipo complesso.

Complessità organizzative.

L'attività può comportare il coordinamento di addetti a qualifiche inferiori e altresì il mantenimento di rapporti diretti interni ed esterni al servizio di appartenenza per trattare questioni o pratiche di importanza apprezzabile.

Professionalità.

E' richiesta una preparazione professionale specifica.

Autonomia operativa.

Nell'ambito di istruzioni generali non necessariamente dettagliate.

Eventuali elementi accessori.

Può richiedersi il possesso di particolari abilitazioni o patenti.

Responsabilità.

Limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro e all'eventuale coordinamento di addetti a qualifiche inferiori.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Licenza scuola dell'obbligo e specializzazione professionale se richiesta.

Aree di attività

Area amministrativa.

Sono comprese nella presente area le funzioni consistenti nell'espletamento di attività prevalentemente amministrative e contabili che richiedono: la predisposizione — anche mediante raccolta, organizzazione ed elaborazione di dati e informazioni — di atti e provvedimenti anche con la diretta trascrizione stenografica o dattilografica del materiale prodotto in adempimento delle mansioni di competenza, utilizzando anche macchine a supporto magnetico; la predisposizione, esecuzione e controllo dei processi per la codifica, immissione e verifica dei dati nei centri elettronici.

Sono comprese altresì attività consistenti nella notificazione di atti, nonché quelle di catalogazione ed archiviazione degli stessi.

Area tecnico-manutentiva.

Sono comprese nella presente area le funzioni consistenti l'esecuzione di operazioni di lavoro tecnico-manuali a carattere specialistico nel campo della installazione e manutenzione, conduzione, riparazione di impianti, strumenti e apparecchiature; nella conduzione di automezzi pesanti e/o complessi, di scuolabus, di macchine operatrici complesse che richiedono una specifica abilitazione e patente; nella conduzione, manutenzione degli impianti di smaltimento dei rifiuti solidi urbani, degli impianti di produzione e distribuzione del gas, acqua, elettricità, ecc. Le predette attività sono esercitate prevalentemente in modo integrato.

Area tecnica dei servizi.

Sono comprese nella presente area le attività di conduzione di grandi e medi impianti telefonici, nonché di conduzione di cucine.

Area socio-assistenziale, socio-sanitaria.

Sono comprese in questa area le funzioni da esplicare in modo integrato a livello domiciliare ed in centri appositi in favore di persone anziane e persone portatrici di handicaps consistenti in prestazioni di infermieristica generica e assistenza domiciliare. Sono pure comprese le funzioni di assistenza tecnica nei laboratori d'igiene e profilassi.

Area scolastica.

Sono comprese nella presente area le funzioni di assistenza tecnica nei laboratori degli istituti scolastici.

Area culturale.

Sono comprese nella presente area attività di accompagnamento dei visitatori nelle grotte naturali o di guida nei musei.

Indicazione di massima delle figure professionali.

Esecutori:

puericultrici; infermieri generici (ad esaurimento); addetti all'assistenza domiciliare; messi notificatori; applicati; operai specializzati; perforatori CM e CE; guide ai musei.

Quinta qualifica funzionale

COLLABORATORE PROFESSIONALE

Complessità delle prestazioni.

Attività professionale che richiede l'uso complesso di dati per l'espletamento delle prestazioni lavorative; può richiedere altresì preparazione tecnica e particolare conoscenza delle tecnologie del lavoro con eventuale impiego di apparecchiature complesse.

Complessità organizzative.

L'attività può comportare funzioni di indirizzo e coordinamento di operatori con qualifiche inferiori.

Autonomia operativa.

E' completa nell'ambito di prescrizioni di massima riferite a procedure generali.

Responsabilità.

La prestazione lavorativa è caratterizzata da responsabilità per l'attività direttamente svolta e, eventualmente, per i risultati conseguiti dagli operatori nei confronti dei quali si esercita il coordinamento.

Requisiti di accesso dall'esterno.

E' richiesto il diploma di istruzione di 2° grado e/o particolari requisiti previsti per i singoli profili professionali, nonché specifica specializzazione professionale acquisita anche attraverso altre esperienze di lavoro.

Aree di attività

Area amministrativa.

Sono comprese nella presente area le attività di carattere istruttorio nel campo amministrativo nonché l'attività di collaborazione amministrativa che richiede conoscenze di procedure e metodologie oltre che la capacità di relazione anche esterna alla struttura in cui opera. In tale area rientrano esclusivamente i dipendenti dei comuni ove espletano funzioni apicali dell'area amministrativa e che costituiscono l'unica figura in tale area presente nell'ente.

Area centri elaborazione dati.

Sono comprese nella presente area le attività operative in sala macchina dei centri elaborazione dati, che richiedono una buona conoscenza delle procedure di comunicazione con la macchina.

Area tecnico-progettuale.

Sono comprese nella presente area le operazioni di carattere prevalentemente tecnico, la cui esecuzione può richiedere l'utilizzazione di strumenti e attrezzature complesse e comportare attività di vigilanza o controllo di cantiere.

Area tecnica.

Sono comprese nella presente area le funzioni tecniche che richiedono conoscenze specifiche ed esperienze a livello di operaio ed operatore ad alta specializzazione con connessa responsabilità di indirizzo di posizioni di lavoro a minor contenuto professionale e funzioni di vigilanza nell'ambito delle materie di competenza anche con riferimento alla prevenzione e repressione delle violazioni di norme di legge e regolamentari.

Area di vigilanza.

Sono comprese nella presente area le funzioni e gli interventi atti a prevenire, controllare e reprimere in sede amministrativa comportamenti e atti contrari a norme regolamentari, con le quali gli enti locali hanno disciplinato funzioni loro demandate da leggi o regolamenti dello Stato in materia di polizia locale, e specificatamente in materia di polizia urbana (rurale, edilizia, commerciale, sanitaria, tributaria), ittica, faunistica, venatoria, silvo-pastorale.

Sono altresì comprese le funzioni di interventi di controllo, prevenzione e repressione per l'espletamento dei servizi di polizia della strada limitatamente alle funzioni demandate dalle norme del codice della strada.

Indicazione di massima delle figure professionali.

Collaboratori professionali:

computisti; disegnatori; assistenti tecnici; vigili urbani, ittici, venatori, faunistici, silvo-pastorali; operai altamente specializzati con connessa responsabilità d'indirizzo (capi operai, capi cuochi, etc.).

Sesta qualifica funzionale

ISTRUTTORE

Complessità delle prestazioni.

Attività che comportano l'uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni lavorative di natura tecnica, amministrativa e contabile a livello di diploma di scuola secondaria superiore.

Complessità organizzative.

L'attività può comportare il coordinamento di addetti a qualifiche inferiori e altresì il mantenimento di rapporti diretti interni ed esterni al servizio di appartenenza per trattare questioni e pratiche importanti.

Professionalità.

E' richiesta una preparazione derivante in genere da specifico titolo professionale.

Autonomia operativa.

Grado di iniziativa secondo istruzioni di massima, norme e procedure valevoli nell'ambito della sfera di attività dell'addetto.

Responsabilità.

Riferita alla corretta esecuzione del proprio lavoro e alla organizzazione e il coordinamento, anche mediante emanazione di prescrizioni dettagliate del lavoro di appartenenti a livelli inferiori.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Si richiede la licenza di scuola media superiore o equipollente.

Aree di attività

Area socio-educativa.

Sono comprese nella presente area le funzioni socio-educative per la prima infanzia gestite nel territorio dagli enti locali (asili nido).

Area scolastica.

Sono comprese nella presente area le funzioni di docenza nelle scuole materne gestite dagli enti locali nonché quelle nelle scuole elementari relativamente all'attività di doposcuola.

Area socio-sanitaria.

Sono comprese nella presente area le funzioni consistenti nell'espletamento di compiti di natura socio-sanitaria concernenti l'igiene pubblica, la profilassi delle malattie infettive e parassitarie, la prevenzione e la riabilitazione nell'ambito delle mansioni specifiche riferite alle singole professionalità.

Area di vigilanza.

Sono comprese nella presente area le funzioni di coordinamento delle attività di polizia locale svolte dai nuclei operativi di vigilanza.

Area centri elaborazione dati.

Sono comprese nella presente area le funzioni di predisposizione dei programmi per i centri elettronici.

Area amministrativa e contabile.

Sono comprese nella presente area le attività di carattere istruttorio nel campo amministrativo e contabile, anche mediante la raccolta, l'organizzazione ed elaborazione di dati ed informazioni di natura complessa secondo fasi operative nell'ambito di procedure definite.

Area tecnico progettuale.

Sono comprese nella presente area le attività consistenti nella predisposizione, nell'ambito delle specifiche competenze professionali, di elaborati tecnici o tecnico-amministrativi, nella collaborazione per la redazione di progetti e preventivi di opere, nella sovraintendenza, organizzazione e controllo di operazioni di carattere tecnico dirette a supporti generali di corrispondenti attività nei settori dell'edilizia, delle opere pubbliche, di difesa e controllo dell'ambiente.

Area tecnica.

Sono comprese nella presente area le attività richiedenti altissima e specifica preparazione professionale nel campo della restaurazione di opere artistiche derivante dal possesso di diploma d'arte.

Area culturale.

Sono comprese nella presente area le attività di assistenza e di collaborazione nelle biblioteche, comprendenti le funzioni di catalogazione e cura degli schedari inerenti il materiale bibliografico nonché le funzioni di assistenza nell'organizzazione di attività culturali e di promozione della struttura nonché svolgimento di attività educative individuali o di gruppo.

Indicazione di massima delle figure professionali.

Istruttori:

impiegati amministrativi di concetto; ragionieri; geometri, assistenti visitatrici; assistenti di cattedra; maestri scuola materna; sottufficiali vigilanza; terapisti; assistenti sociali; stenografo resocontistista diplomato; aiuto bibliotecario diplomato; educatori asili nido; programmatori CM e CE; educatori agli handicappati; educatori professionali.

Settima qualifica funzionale

ISTRUTTORE DIRETTIVO

Attività di natura tecnica, amministrativa, contabile consistente nell'istruttoria formale di atti e provvedimenti e nella elaborazione dei dati, nonché attività di studio, ricerca, elaborazione e progettazione.

Dette attività comportano altresì l'applicazione di norme e procedure ovvero l'interpretazione delle stesse e dei dati elaborati. Consiste inoltre nella collaborazione con titolari di posizione di lavoro di maggior contenuto professionale.

Direzione e coordinamento.

Può comportare il coordinamento di gruppi informali di lavoro o organizzazione di unità semplici.

Autonomia operativa e iniziativa.

Nell'ambito di prescrizioni generali contenute in norme o procedure definite o in direttive di massima; l'iniziativa può manifestarsi anche nella individuazione di procedimenti necessari alla soluzione dei casi esaminati e di concrete situazioni di lavoro.

Responsabilità.

Per i risultati delle attività direttamente svolte nonché di quelle del gruppo coordinato.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Diploma di laurea.

Aree di attività

Area amministrativa.

Addetti che collaborano all'istruttoria, predisposizione e formazione di atti, documenti, riferiti ad attività amministrative; l'attività si esercita inoltre collaborando con posizioni di lavoro a più elevato contenuto professionale.

Area tecnico-contabile.

Addetti che eseguono o coordinano attività di tipo tecnico-contabile e di figure professionali appartenenti a qualifiche immediatamente inferiori dei rispettivi settori di attività.

Area culturale.

Sono comprese nella presente area le attività inerenti la programmazione e la gestione della attività culturali, l'attività di ricerca, di studio, di documentazione e di progettazione rela-

tiva ai servizi presenti nell'area socio-educativa, l'attività didattica di formazione permanente e di formazione professionale, l'attività di supervisione professionale nei confronti degli operatori pedagogici delle qualifiche sottostanti.

Sono altresì comprese le attività di programmazione e di gestione delle attività culturali estensive rispetto al servizio documentario, di gestione dei cataloghi, inventariale e patrimoniale del fondo documentario, il trattamento scientifico dei documenti, l'attività di consulenza ed orientamento bibliografico.

Indicazioni di massima delle figure professionali.

Istruttore direttivo:

laureati amministrativi responsabili di unità operativa; terapisti coordinatori; assistenti sociali coordinatori; ragionieri economi comunità montane; segretari ragionieri economi; analisti programmatori CM e CE; docenti per le cui funzioni si richiede per legge il diloma di laurea; bibliotecari laureati; educatore pedagogista laureato.

Ottava qualifica funzionale

FUNZIONARIO

Complessità e difficoltà delle prestazioni.

Attività di studio, di ricerca, di elaborazione di piani e di programmi che richiedono elevata specializzazione professionale, nonché il controllo dei risultati nei settori amministrativi, tecnico-scientifici, ovvero l'istruttoria, la predisposizione e la formazione di atti e provvedimenti di notevole grado di difficoltà. Può comportare la direzione di unità operativa organica e l'esercizio di funzioni con rilevanza esterna.

Autonomia operativa e iniziativa.

L'attività è caratterizzata da facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nell'ambito degli obiettivi e degli indirizzi generali.

Responsabilità.

L'attività comporta la piena responsabilità dell'attività direttamente svolta, delle istruzioni impartite, nonché del conseguimento degli obiettivi previsti dai programmi di lavoro.

Requisiti di accesso dall'esterno.

Per l'accesso alla qualifica è richiesto il diploma di laurea, nonché la prescritta abilitazione nel caso di prestazione professionale.

Aree di attività

Area amministrativa.

Addetti che provvedono all'istruttoria, predisposizione e formazione di atti, documenti, riferiti ad attività amministrative; l'attività si esercita inoltre collaborando con posizioni di lavoro a più elevato contenuto professionale.

Area tecnico-contabile.

Addetti che eseguono attività di tipo tecnico-contabile o che coordinano figure professionali appartenenti a qualifiche immediatamente inferiori dei rispettivi settori di attività.

Indicazione di massima delle figure professionali.

Funzionario:

apicali di enti di tipo 3; laureati professionali (procuratori legali, ingegneri, architetti, medici, farmacisti, giornalisti, ecc.); analisti di sistema; laureati con direzione di unità operativa o attività di studio o ricerca.

QUALIFICHE FUNZIONALI DIRIGENZIALI

Funzione dirigenziale.

La funzione dirigenziale negli enti locali è rivolta ad attuare i programmi di sviluppo economico e sociale in conformità degli indirizzi politico-amministrativi formulati dai competenti organi istituzionali.

Essa si esplica essenzialmente mediante:

il raccordo degli apparati amministrativi con gli organi politico-istituzionali, con un diretto apporto collaborativo alla formazione delle scelte, degli indirizzi e dei programmi dell'ente ed alla loro attuazione e verifica;

il coordinamento delle relazioni interfunzionali, interne ed esterne, delle e tra le strutture operative dell'ente, in modo da garantire la reciproca integrazione interdisciplinare e la complessiva coerenza dell'azione degli apparati amministrativi dell'ente.

L'esercizio della funzione dirigenziale — inteso ad assicurare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa nell'ambito della legalità — è caratterizzato da:

preparazione culturale e professionale, tale da garantire i più ampi rapporti interdisciplinari, la collaborazione con e tra diverse professionalità specifiche, l'utilizzo integrato di molteplici competenze tecniche e scientifiche;

piena autonomia tecnica di decisione e di direzione, in particolare nell'organizzazione ed utilizzazione delle risorse umane e strumentali assegnate;

diretta responsabilità dell'attività personalmente svolta, nonché delle decisioni assunte e delle disposizioni impartite nell'esercizio delle rispettive attribuzioni.

Attribuzione e compiti dei dirigenti.

I dirigenti organizzano e dirigono le strutture operative, studiano gli aspetti ed esaminano i problemi di natura giuridico-amministrativa, economico-sociale e tecnico-scientifica attinenti le materie di competenza, elaborano relazioni, pareri, proposte, documenti, schemi di provvedimenti amministrativi e regolamentari.

Forniscono ai competenti organi politico-istituzionali gli elementi di conoscenza e di valutazione tecnica necessari per l'analisi del grado di soddisfacimento del pubblico interesse e la scelta delle conseguenti determinazioni, formulando proposte anche alternative in termini di rapporto tra risultati conseguibili e rispettivi costi.

A questo fine possono promuovere, nell'ambito delle materie di competenza, studi e ricerche per la migliore individuazione e qualificazione dei bisogni e degli interessi rilevanti.

Collaborano alla determinazione e selezione degli obiettivi generali dell'amministrazione ed alla formulazione dei piani, programmi e progetti e procedono alla loro traduzione in programmi di lavoro verificandone lo stato di attuazione ed i risultati.

Disciplinano il funzionamento e l'organizzazione interna delle strutture operative cui sono preposti, assicurando la migliore utilizzazione e l'efficace impiego delle risorse umane e strumentali assegnate.

Studiano i problemi di organizzazione, la razionalizzazione e semplificazione delle procedure, le nuove tecniche e metodologie di lavoro, formulando proposte o adottando disposizioni volte ad assicurare l'osservanza dei criteri di regolarità gestionale, speditezza amministrativa ed economicità di gestione, con riferimento al rapporto costi/benefici.

Ai dirigenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, competono inoltre:

l'amministrazione degli stanziamenti di bilancio corrispondenti alle funzioni della struttura organizzativa cui sono preposti e la firma delle proposte di assunzione di impegni di spesa e di liquidazione della stessa nonché l'azione di vigilanza e controllo volta ad accertare la correttezza e la regolarità amministrativa tecnica e contabile delle attività concernenti il settore di competenza;

l'emanazione di atti di rilevanza esterna loro delegati dagli organi istituzionali;

l'emanazione di istruzioni e disposizioni per l'applicazione di leggi e regolamenti;

la partecipazione ad organi collegiali, commissioni o comitati operanti in seno all'amministrazione.

Responsabilità dei dirigenti.

I dirigenti sono responsabili dell'espletamento delle funzioni loro attribuite come descritte nei precedenti punti nonché del buon andamento e della imparzialità dell'azione degli uffici o delle attività cui sono preposti.

In particolare sono responsabili:

dell'osservanza delle direttive generali e dei programmi di massima formulati dagli organi competenti nonché dell'esecuzione degli atti degli organi stessi;

delle disposizioni da loro impartite;

del conseguimento dei risultati dell'azione dell'ufficio o dell'attività cui sono preposti in termini di rapporto tra risultati proposti e risultati raggiunti, anche sotto l'aspetto dell'adeguatezza del grado di soddisfacimento dell'interesse pubblico, inerenti al settore affidato.

I risultati negativi eventualmente rilevati nella organizzazione del lavoro e nell'attività dell'ufficio sono contestati ai dirigenti, con atto scritto, dal capo dell'amministrazione.

Si conferma per la dirigenza, la responsabilità penale, civile, amministrativa, contabile e disciplinare prevista per l'impiego pubblico.

L'esercizio della funzione dirigenziale comporta un impegno a tempo pieno e la disponibilità alla prestazione di orari di lavoro corrispondenti alle esigenze dei compiti da assolvere anche in rapporto al funzionamento degli organi istituzionali.

Prima qualifica funzionale dirigenziale

Il personale appartenente alla prima qualifica funzionale dirigenziale esercita le funzioni di cui ai precedenti punti in relazione alla struttura organizzativa dell'ente.

Negli enti di tipo 2, di cui tale qualifica è quella di vertice, il personale ha la direzione della massima unità operativa presente nell'ente stesso.

Negli enti di tipo 1 ha la direzione di unità operativa intermedia e/o compiti di studio e ricerca.

Seconda qualifica funzionale dirigenziale

Il personale appartenente alla seconda qualifica funzionale dirigenziale esercita le funzioni di cui ai precedenti punti a livello di responsabile delle massime unità organizzative degli enti di tipo 1.

ALLEGATO B

PRESTAZIONI DI LAVORO CHE COMPORTANO CONTINUA E DIRETTA ESPOSIZIONE A RISCHI PREGIUDIZIEVOLI ALLA SALUTE ED INTEGRITA' PERSONALE.

a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.

c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.

d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.

e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.

f) Prestazioni di lavoro che comportano espesizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

La rispondenza tra le categorie di personale aventi diritto alle indennità di cui all'art. 26, punto g), del presente accordo e le attività comportanti rischi da esse prestate, quali previste nei punti sopraesposti, è determinata con provvedimento degli organi deliberanti dell'ente, sulla base di apposita dichiarazione motivata e rilasciata sotto la propria diretta responsabilità dal responsabile del settore presso cui il personale addetto presta servizio.

Qualora vi fosse personale delle categorie anzidette non adibito, anche temporaneamente, alle attività comportanti rischio, al medesimo la indennità di L. 240.000 viene corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio; per i restanti periodi compete invece l'indennità di L. 120.000 annua rapportata al periodo di non esposizione a rischio.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 25 giugno 1983, n. 348.

Norme risultanti dalla disciplina prevista dagli accordi per il trattamento economico del personale delle unità sanitarie locali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 della Costituzione;

Visto l'art. 47, ottavo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833;

Visto l'art. 30 del decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761;

Visto l'art. 9 della legge 23 marzo 1983, n. 93;

Vista la legge 26 aprile 1983, n. 130, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 1983);

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 16 giugno 1983, con la quale, respinte le osservazioni formulate dalle organizzazioni sindacali dissenzienti, è stata approvata, previa verifica delle compatibilità finanziarie, la disciplina del trattamento economico e degli istituti normativi di carattere economico del rapporto di impiego del personale delle unità sanitarie locali contenuta negli accordi stipulati fra le delegazioni del Governo, delle regioni, dell'ANCI e dell'UNCEM e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in campo nazionale delle categorie interessate, rispettivamente in data 2 febbraio 1983 e 25 marzo 1983, nonché nel protocollo in data 29 aprile 1983, firmato tra le stesse parti, contenente meri aspetti di coordinamento e di migliore specificazione dei due precedenti accordi;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri e del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri della sanità, del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del lavoro e della previdenza sociale;

Decreta:

Art. 1.

Sono emanate le norme risultanti dalla disciplina prevista dagli accordi indicati in premessa nel testo annesso al presente decreto.

Art. 2.

All'onere derivante dall'applicazione del presente decreto, valutato in lire 849 miliardi per l'anno 1983, in lire 1.470 miliardi per l'anno 1984 e in lire 1.791 miliardi per l'anno 1985, si provvede a carico del fondo sanitario nazionale iscritto al capitolo 5941 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per l'anno 1983 ed ai corrispondenti capitoli per gli anni 1984 e 1985.

Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 giugno 1983

PERTINI

FANFANI — SCHIETROMA — ALTISSIMO — GORIA — BODRATO — SCOTTI

Visto, *il Guardasigilli*: DARIDA
Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1983
Atti di Governo, registro n. 47, *foglio n.* 4

Parte prima

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 1.
Campo d'applicazione dell'accordo

Il presente accordo nazionale unico, previsto dall'articolo 47 della legge n. 833 del 23 dicembre 1978 nonchè dall'art. 30 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761 del 20 dicembre 1979, disciplina il trattamento economico e gli istituti normativi ad esso espressamente demandati dalle predette disposizioni legislative di tutto il personale addetto ai presidi, servizi ed uffici delle unità sanitarie locali.

I suoi contenuti si applicano, altresì, al personale dipendente dagli istituti di ricovero e di cura a carattere scientifico di cui all'art. 42 della legge n. 833 del 23 dicembre 1978.

Fatte salve le previste ipotesi di accordi decentrati di cui al presente accordo è vietata la stipula di accordi integrativi da parte delle regioni o delle unità sanitarie locali che prevedano erogazioni economiche aggiuntive a quelle previste dal presente accordo.

Gli eventuali accordi raggiunti in deroga al precedente comma sono nulli di diritto.

Art. 2.
Accordi decentrati

Nell'ambito e nei limiti fissati dalla disciplina del presente accordo le parti convengono di demandare in sede decentrata, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, la regolamentazione delle seguenti materie:

a) formazione e aggiornamento professionale nel quadro dei programmi regionali, nonché riqualificazione del personale in relazione ai programmi di sviluppo e adeguamento delle strutture delle unità sanitarie locali;

b) articolazione degli orari di lavoro;

c) standards di rendimento, ivi comprese le verifiche periodiche sui risultati delle attività svolte;

d) proposte concernenti la gestione dei servizi sociali riguardante il personale dipendente;

e) organizzazione interna degli uffici e dei servizi.

Art. 3.
Durata dell'accordo

Il presente accordo si riferisce al periodo 1° gennaio 1983-31 dicembre 1984; i suoi effetti economici si protraggono fino al 30 giugno 1985.

Art. 4.
Piante organiche

La riconversione delle piante organiche provvisorie verrà determinata dando anche attuazione al disposto dell'ultima comma dell'art. 17 e dell'art. 69 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/1979 nel quadro della programmazione regionale.

Art. 5.
Orario di lavoro

L'orario di lavoro settimanale per tutti i dipendenti delle unità sanitarie locali è fissato in 38 ore da articolarsi su 6 o 5 giornate a decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo a quello in cui viene pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* il decreto del Presidente della Repubblica che rende esecutivo il presente accordo.

Per il personale medico a tempo definito l'orario settimanale di lavoro è fissato in 28 ore e 30 minuti.

I procedimenti di rispetto dell'orario di lavoro, omogenei per tutti i dipendenti, devono essere costituiti da mezzi meccanici.

Contestualmente all'entrata in vigore dell'orario di cui sopra, l'istituto della pausa previsto dal punto 3.7 dell'accordo unico nazionale del personale ospedaliero siglato in data 24 giugno 1980 è abolito.

Conseguentemente e con la decorrenza di cui sopra perdono efficacia le delibere attuative di accordi regionali o aziendali che prevedono qualsiasi forma di pausa o benefici di qualsiasi natura di essa sostitutivi.

Nei casi in cui il dipendente debba prestare servizio in più sedi il tempo normale di percorrenza tra l'una e l'altra sede si computa nell'orario di servizio con le coperture assicurative previste dalla legge.

Art. 6.
Turni di servizio ed organizzazione del lavoro

Allo scopo di accrescere la qualità e la produttività dei servizi, l'organizzazione del lavoro può essere basata su più turni giornalieri e deve tendere alla utilizzazione delle strutture nell'arco della settimana e, in prospettiva, alla copertura delle esigenze di servizio, dove necessario, anche nell'arco delle 24 ore, mediante opportuno adeguamento degli organici salva la normativa vigente in materia.

Gli orari e i turni di lavoro devono essere stabiliti ai sensi dell'art. 32 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/79 tenendo conto della necessità di una razionale ed economica distribuzione del personale in relazione alle esigenze degli utenti e sulla base di criteri generali concordati con le organizzazioni sindacali interessate.

Il personale è tenuto a svolgere la propria attività nell'ambito del complesso dei presidi, servizi e uffici della unità sanitaria locale, nel rispetto dei diritti di ciascuna posizione funzionale e profilo professionale.

L'organizzazione del lavoro deve proporsi di conseguire la presenza attiva dei medici nei servizi almeno per 12 ore diurne, valorizzando le funzioni degli aiuti corresponsabili e dei coadiutori.

Per il personale medico pertanto — nei servizi ove ciò è richiesto — la distribuzione degli operatori deve essere operata su due turni, comprimendo al massimo il ricorso agli istituti della guardia medica e della pronta disponibilità.

Il lavoro deve essere organizzato in modo da valorizzare il ruolo interdisciplinare delle *équipes* e la responsabilità di ogni operatore nell'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

Sulla base dei criteri stabiliti dal comitato di gestione, gli orari ed i turni di servizio saranno definiti dall'ufficio di direzione, su proposta del responsabile del servizio o presidio multizonale, previo confronto con le organizzazioni sindacali interessate.

Art. 7.
Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e debbono essere preventivamente autorizzate.

Dette prestazioni non possono superare il limite massimo individuale di 100 ore annue.

Le unità sanitarie locali, per comprovate ed improcrastinabili esigenze di servizio e previo confronto con le organizzazioni sindacali, possono autorizzare prestazioni di lavoro straordinario per particolari e definite funzioni, posizione di lavoro o settori di attività (guardia ecc.) in deroga al limite massimo di cui al precedente comma.

Il lavoro straordinario può, a richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con riposi sostitutivi.

Non sono compresi nel tetto di cui al secondo comma le ore di straordinario prestate nei seguenti casi: richiamo in servizio per pronte disponibilità, comando per esigenze di servizio, partecipazione a riunioni di organi collegiali, partecipazione ad attività concorsuali ove non diano luogo ad altre forme di compenso.

In attesa della definizione intercompartimentale della disciplina unitaria dell'istituto del lavoro straordinario, da stabilire entro 3 mesi dalla stipula dell'ultimo accordo di lavoro del settore del pubblico impiego e comunque e non oltre 6 mesi dalla data dell'entrata in vigore del presente accordo, al fine del superamento della situazione disomogenea dei settori di provenienza del personale del Servizio sanitario nazionale, viene adottata per tutto il personale di cui sopra la normativa concernente i limiti massimi consentiti prevista dall'art. 11 dell'accordo nazionale unico di lavoro del settore ospedaliero del 17 febbraio 1979.

A decorrere dall'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica che approva il presente accordo nazionale di lavoro, la misura oraria del compenso per il lavoro straordinario è determinata dalla segunte formula:

$$\frac{\textit{stipendio tabellare iniziale mensile} + \textit{I.I.S. mensile (al 1° gennaio 1983)} + \textit{rateo } 13^a}{175}$$

Per il lavoro straordinario prestato in orario notturno o nei giorni considerati festivi per legge la misura oraria così determinata è maggiorata del 30%; per il lavoro straordinario prestato in orario notturno nei giorni considerati festivi per legge la maggiorazione è del 50%. Ai medici a tempo definito compete per il lavoro straordinario reso oltre l'orario d'obbligo la stessa tariffa spettante ai corrispondenti medici a tempo pieno.

Art. 8.
Assenze per malattia

Il dipendente che per malattia non sia in condizioni di prestare servizio deve darne comunicazione tempestiva all'amministrazione e trasmettere il certificato medico entro il terzo giorno di assenza.

Per quanto concerne le modalità della richiesta degli accertamenti, della concessione dell'aspettativa o del congedo straordinario, nonché le visite di controllo, si applica la normativa vigente in materia per i dipendenti civili dello Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 3 del 10 gennaio 1957 e n. 686 del 3 maggio 1957, e successive modificazioni ed integrazioni.

Per il personale iscritto all'I.N.A.I.L. o ad altre forme di assicurazione il cui contributo o premio sia a totale carico dell'amministrazione, quest'ultima ha diritto di rivalsa sulle somme percepite dal dipendente dagli istituti assicurativi a titolo di indennità temporanea per i periodi di assenza.

Nel caso che l'assenza per malattia sia dovuta ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, riconosciuto secondo le norme di legge, il dipendente conserva il diritto al congedo ordinario.

Art. 9.
Congedo ordinario

Il dipendente ha diritto, per ogni anno solare, ad un congedo ordinario di 30 giorni lavorativi; per il personale sottoposto al rischio di radiazioni ionizzanti il suddetto congedo è aumentato di 15 giorni.

Il dipendente ha anche diritto per ciascun anno, ai sensi della legge 23 dicembre 1977, n. 937, a due giornate da aggiungersi al congedo ordinario nonché a quattro giornate di permesso retribuito, da fruirsi entro l'anno solare; qualora le quattro giornate di permesso di cui sopra non possano essere fruite per esigenze di servizio nell'arco dell'anno solare cui si riferiscono, sono forfettariamente compensate in ragione di L. 8.500 giornaliere lorde.

Il godimento del congedo ordinario avverrà in modo programmato nelle forme che saranno definite dall'amministrazione tenuto conto delle necessità di garantire, comunque, a tutti i dipendenti un periodo di 15 giorni nel periodo estivo.

Per i casi nei quali l'orario di servizio non sia distribuito su 6 giorni settimanali, il computo dei giorni di ferie deve sempre essere fatto con riferimento a giornate lavorative di 6 ore e 20 minuti per i dipendenti con orario settimanale di 38 ore e di 4,45 ore rispettivamente per i medici a tempo definito con orario di 28,30 ore e di ore 3,10 per i dipendenti ad orario di 19 ore.

Il dipendente assunto posteriormente al 1° gennaio di ogni anno ha diritto di usufruire di un numero di giornate proporzionale al periodo di servizio che presterà nell'anno.

Il congedo ordinario è irrinunciabile e non è monetizzabile.

Il godimento del congedo entro l'anno può essere rinviato o interrotto per eccezionali esigenze di servizio; in tal caso il dipendente ha diritto alla fruizione dei congedi non goduti entro il primo semestre dell'anno successivo.

La fruizione del congedo ordinario è interrotta in caso di ricovero ospedaliero o gravi malattie od infortuni gravi adeguatamente documentati e comunque comportanti attestata incapacità lavorativa.

Ai fini del computo delle ferie la settimana va considerata comunque su 6 giornate lavorative.

Art. 10.
Congedo straordinario

Al personale spettano di diritto congedi straordinari retribuiti nei seguenti casi:

per richiamo alle armi, o per altre esigenze di pubblica necessità di carattere temporaneo, limitatamente ad un periodo massimo di 2 mesi, superato il quale il dipendente è posto in aspettativa;

per matrimonio, limitatamente a giorni 15;

per gravidanza e puerperio, si applicano le norme sulla tutela delle lavoratrici madri;

per esami attinenti alla carriera e per esami attinenti al perfezionamento professionale, limitatamente al tempo necessario per sostenere le prove stesse ivi compreso il tempo strettamente necessario per il trasferimento alla e dalla sede di esame;

qualora trattasi di mutilato o invalido di guerra o per servizio, che debba attendere alle cure richieste dallo stato di invalidità, limitatamente ad un periodo di 30 giorni. Per le cure termali resta ferma la disciplina di cui all'art. 9 del decreto-legge 11 maggio 1983, n. 176;

per i periodi contumaciali previsti per le malattie infettive;

per infermità temporaneamente invalidante;

per partecipazione a congressi;

per corsi di aggiornamento e di specializzazione;

per lutti o altri gravi motivi.

L'amministrazione, comunque, oltre i casi previsti da particolari disposizioni di legge, previo accertamento della fondatezza della richiesta, può autorizzare congedi straordinari non eccedenti, cumulativamente nell'anno solare, la durata massima di 2 mesi.

Il personale, che, a qualunque titolo, ha fruito di un congedo straordinario, conserva il diritto al congedo ordinario.

Il congedo straordinario è considerato utile come periodo di servizio a tutti gli effetti.

Il trattamento economico spettante al dipendente nei periodi di congedo straordinario è quello previsto per i dipendenti civili dello Stato.

Art. 11.
Recupero di giornate per attività lavorative prestate in giornate festive

Il riposo settimanale coincide, di regola, con la giornata domenicale. A tal fine il numero dei riposi settimanali spettanti a ciascun dipendente, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro, è fissato in numero di 52 all'anno, meno le domeniche ricorrenti durante i periodi di assenza per motivi diversi dal congedo ordinario.

Ove non possa essere fruito nella relativa giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito di regola entro la settimana successiva, in giorno concordato fra l'interessato e il responsabile del servizio, avuto riguardo alle esigenze del servizio.

Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

Art. 12.
Equo indennizzo

Nei confronti del personale dipendente dal Servizio sanitario nazionale si applicano per quanto concerne l'equo indennizzo le disposizioni stabilite in materia per i dipendenti civili dello Stato di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e successive integrazioni e modificazioni.

Le misure dell'equo indennizzo sono stabilite secondo le seguenti modalità:

a) per la determinazione dell'equo indennizzo si considera la classe iniziale di stipendio del livello di appartenenza maggiorata dell'80%;

b) la misura dell'equo indennizzo per le menomazioni dell'integrità fisica iscritte alla prima categoria della tabella *A* allegata al decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, è pari a 2,5 volte l'importo dello stipendio determinato a norma del precedente punto *a*);

c) per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico corrispondente al livello retributivo di appartenenza del dipendente al momento della presentazione della domanda;

d) per le domande presentate anteriormente alla data di inquadramento dei nuovi livelli retributivi, la liquidazione dell'equo indennizzo viene effettuata con riferimento al trattamento economico attribuito in sede di inquadramento;

e) restano ferme le percentuali di riduzione stabilite dalle vigenti norme per le menomazioni dell'integrità fisica inferiori a quelle di prima categoria.

L'amministrazione ha diritto di dedurre dall'importo dell'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, eventuali somme percepite allo stesso titolo dal dipendente per effetto di assicurazione obbligatoria o facoltativa i cui contributi o premi siano stati corrisposti dall'amministrazione stessa.

Nel caso che per effetto di tali assicurazioni l'indennizzo venga liquidato al dipendente sotto la forma di rendita vitalizia, il relativo recupero avverrà capitalizzando la rendita stessa in relazione all'età dell'interessato.

Art. 13.

Passaggio ad altra funzione per inidoneità fisica

Nei confronti del dipendente riconosciuto fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni attribuitegli, l'amministrazione non potrà procedere alla dispensa dal servizio per motivi di salute prima di aver esperito ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori, per recuperarlo al servizio attivo in mansioni diverse da quelle proprie della qualifica rivestita, appartenenti allo stesso livello funzionale retributivo.

A tali fini il dipendente può essere applicato alle nuove funzioni anche in soprannumero riassorbibile, con contestuale congelamento del posto lasciato disponibile fino al riassorbimento del posto sopranumerario.

Art. 14.

Mobilità

L'istituto della mobilità è da intendere come utilizzazione temporanea o definitiva del personale in presidio o servizio ubicato in località diversa da quella di provenienza, nel rispetto delle attribuzioni spettanti alle singole posizioni funzionali. Di conseguenza, non rientra nella disciplina della mobilità l'utilizzazione del personale nell'ambito dello stesso servizio o presidio o stabilimento, per la quale fattispecie vige il normale potere di organizzazione dell'amministrazione.

Art. 15.

Mobilità d'urgenza

Nei casi in cui, nell'ambito dell'unità sanitaria locale, sia necessario soddisfare le esigenze funzionali dei servizi, a seguito di eventi contingenti e non prevedibili, l'utilizzazione temporanea e provvisoria dei dipendenti in servizio, presidio e ufficio diverso da quello di assegnazione è disposta limitatamente al perdurare delle situazioni predette.

L'utilizzazione comporta, di regola, un impegno individuale mensile non superiore al 20 % del normale orario di lavoro e, comunque, per un massimo 120 ore nell'anno solare.

Tale utilizzazione è disposta dai responsabili dei servizi o presidi o uffici.

La mobilità presuppone l'utilizzo del personale di uguale ruolo, profilo professionale e posizione funzionale; la mobilità del personale medico è assicurata dall'équipe, nell'ambito della stessa disciplina, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità dell'unità operativa di provenienza.

Al personale interessato spetta l'indennità di missione prevista dalla normativa vigente, se e in quanto dovuta.

Art. 16.

Mobilità ordinaria nell'ambito dell'unità sanitaria locale

Per motivate esigenze di servizio o a domanda la amministrazione, prima di procedere all'attivazione delle relative procedure concorsuali, può disporre misure di mobilità ordinaria, da adottare mediante provvedimenti formali di trasferimento ai sensi dell'art. 39 del decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, nel rispetto dei seguenti criteri e salvo quanto previsto dall'ultimo comma del predetto articolo:

adeguata e tempestiva informazione sulla disponibilità dei posti da ricoprire mediante mobilità del personale;

compilazione di graduatorie separate per le richieste di trasferimento a domanda e per i trasferimenti necessitati sulla base dei titoli posseduti, dell'anzianità di servizio, della situazione familiare e della residenza anagrafica. Le graduatorie sono formate da apposite commissioni paritetiche nominate dal comitato di gestione, previa intesa a livello regionale o locale. I titoli posseduti sono valutati in conformità dei criteri stabiliti per i rispettivi concorsi di assunzione. La determinazione dei punteggi per la formazione delle graduatorie va effettuata tenendo presente che si possono attribuire:

per l'anzianità di servizio	massimo	punti	15
per la situazione familiare	»	»	15
per la residenza anagrafica	»	»	15
per i titoli posseduti .	»	»	5

per un totale complessivo di massimo 50 punti;

utilizzo delle graduatorie dei trasferimenti necessitati a partire dall'ultimo classificato, ove non sia possibile utilizzare la graduatoria dei trasferimenti a domanda.

Ai fini dei provvedimenti di trasferimento, sino alla costituzione della commissione di cui all'art. 60 del decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, dovrà essere sentita una commissione paritetica composta da rappresentanti dell'amministrazione, tra i quali viene nominato il presidente, e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali.

Art. 17.

Trasferimenti interregionali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 42 del decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, e ad integrazione dello stesso, si stabilisce quanto segue:

a) qualora, esperiti i trasferimenti, i comandi, i concorsi, non risultino assegnati tutti i posti messi a concorso, le regioni pubblicizzano, tramite pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica e nel Bollettino ufficiale della regione, i posti disponibili e le rispettive sedi per i trasferimenti interregionali, fissando il termine entro cui gli interessati possono presentare domanda inviandone copia, per conoscenza, alla unità sanitaria locale di appartenenza;

b) il trasferimento è disposto a favore:

di coloro che risultino in possesso dei maggiori titoli da valutarsi in conformità dei criteri stabiliti per i rispettivi concorsi di assunzione, per quanto attiene al personale appartenente ai profili professionali per i quali è richiesto il diploma di laurea;

di coloro che siano in possesso di maggiore anzianità effettiva di servizio nella posizione funzionale di appartenenza, per il restante personale. Nel caso di pari anzianità vengono valutati nell'ordine:

la ricongiunzione al nucleo familiare;

il numero dei familiari che compongono il nucleo stesso;

la maggior distanza tra la sede di appartenenza e quella per cui si chiede il trasferimento;

l'anzianità complessiva di servizio;

c) per gli istanti che risultino utilmente collocati nella graduatoria di cui alla lettera *b*) la regione di destinazione richiede a quella di provenienza l'adozione del provvedimento di trasferimento e la conseguente cancellazione dai ruoli di cui all'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 20 dicembre 1979, n. 761, disponendo contestualmente a sua volta l'iscrizione nei propri ruoli e l'assegnazione degli interessati alle unità sanitarie locali presso cui sono disponibili i posti.

Allo scopo di favorire la mobilità di cui trattasi, al personale trasferito compete, in aggiunta al trattamento di trasferimento, l'indennità di missione per 120 giorni dall'inizio del servizio presso la nuova sede.

Art. 18.

Rapporto a metà tempo

Le unità sanitarie locali possono istituire, in via sperimentale, nel quadro della programmazione regionale ed in relazione a particolari esigenze di servizio nell'interesse dell'utenza, e previa consultazione con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 47 della legge numero 833/78, posti di ruolo con rapporto a metà tempo nel limite massimo del 5% dei posti di organico a orario pieno previsti per ciascuna posizione funzionale, con esclusione dei profili professionali per cui sia richiesto il diploma di laurea e delle posizioni funzionali di coordinamento e/o di responsabilità operative dove l'orario di servizio è articolato su 24 ore.

L'istituzione di posti con rapporto a metà tempo non può comportare modifiche quantitative delle piante organiche, considerando a tal fine due posti a metà tempo pari a un posto a orario pieno e viceversa.

L'assunzione in un posto con rapporto a metà tempo comporta la prestazione del 50 % dell'orario di lavoro; tale orario è comunque articolato su 5 giorni settimanali.

Salvo quanto previsto al comma successivo, al rapporto di lavoro a metà tempo si applicano tutte le disposizioni, in tema di diritti, doveri e incompatibilità, previste per il normale rapporto di lavoro, ivi compresa l'incompatibilità assoluta con ogni altro rapporto di lavoro pubblico o privato e qualsiasi attività libero professionale.

Il trattamento economico per il rapporto di lavoro a metà tempo è pari al 50 % di tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con orario pieno, ivi compresa l'indennità integrativa speciale. La progressione economica sullo stipendio è quella prevista per il restante personale calcolata sul 50% dello stipendio spettante al personale di pari posizione funzionale a orario intero. Il personale con rapporto a metà tempo non può eseguire prestazioni oltre il suo normale orario di lavoro, nè può fruire di benefici che comportino riduzioni di lavoro (esempio: diritto allo studio).

La copertura dei posti con rapporto a metà tempo avviene nel rispetto delle normative concorsuali previste dalla normativa vigente.

In ogni caso, prima dell'attivazione delle suddette procedure, l'unità sanitaria locale deve consentire al proprio personale di ruolo già in servizio la possibilità di optare per i posti con rapporto a metà tempo.

In caso di opzioni superiori ai posti disponibili, per l'assegnazione si applicano i criteri di cui all'art. 40 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/79.

Analoghe procedure si applicano nel caso di richieste per il passaggio a posti a orario pieno.

Le richieste di passaggio a rapporto a metà tempo o viceversa sono possibili dopo che siano trascorsi due anni dal precedente passaggio o dall'assunzione.

Il dipendente con rapporto di lavoro a metà tempo ha diritto a 26 giornate di congedo ordinario in quanto il suo orario di lavoro settimanale è articolato su 5 giornate lavorative.

La parte pubblica si impegna ad attivare con la massima urgenza le iniziative necessarie per regolare, con apposita legge, gli aspetti previdenziali e di quiescenza dell'istituto di cui trattasi nonché del rapporto a tempo parziale degli ex medici condotti.

Art. 19.

Aggiornamento professionale e partecipazione alla didattica

L'aggiornamento professionale, il cui finanziamento è determinato dal Fondo sanitario nazionale con una apposita voce a destinazioni vincolate, comprende:

a) la partecipazione obbligatoria a corsi di aggiornamento organizzati dal S.S.N.;

b) la frequenza obbligatoria a congressi, convegni, seminari e altre manifestazioni consimili, da chiunque organizzati, ricompresi nei programmi regionali;

c) i comandi speciali per le finalità e con le modalità di cui all'art. 45 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/79, ultimo comma;

d) l'uso di testi, riviste tecniche e altro materiale bibliografico messo a disposizione dal S.S.N.;

e) l'uso di tecnologie audiovisive ed informatiche;

f) iniziative facoltative, selezionate dagli interessati, anche in ambito extraregionale.

Le quote di F.S.N. vincolate all'attività in questione sono ripartite, in linea di principio, nel quadro della programmazione degli interventi in materia a livello regionale e di U.S.L., secondo le articolazioni sopra specificate, nel modo seguente:

a) e *b*)	50 %
c)	10 %
d) ed *e*)	8 %
f)	32 %

I programmi regionali e di singola U.S.L. sono determinati con la partecipazione delle OO.SS. e delle organizzazioni sindacali mediche firmatarie del presente accordo.

A tali fini, in sede regionale e presso ogni singola U.S.L., verranno istituite apposite commissioni paritetiche per il personale medico e non medico composte da membri nominati rispettivamente dalla giunta regionale e dal comitato di gestione e da membri designati dalle organizzazioni sindacali interessate, tenendo debito conto delle particolari problematiche dell'aggiornamento del personale medico.

Nei programmi stessi va dato adeguato risalto alla formazione o all'aggiornamento professionale nelle discipline che riguardano l'organizzazione del lavoro, le tecniche di programmazione e l'economia sanitaria del personale, sia amministrativo che sanitario, nelle linee di indirizzo del piano sanitario nazionale.

Per l'aggiornamento facoltativo, il concorso del Servizio sanitario nazionale è strettamente subordinato ad effettive e documentate iniziative connesse con la attività di servizio e non può mai assumere la forma di indennità o di assegno di studio.

Sulle domande complessive di aggiornamento facoltativo decide un comitato tecnico scientifico composto da membri designati dalle amministrazioni, scelti fra il personale dipendente, e da membri designati dalle organizzazioni sindacali interessate.

Il comitato di gestione di norma approva le decisioni del comitato tecnico-scientifico ed, in caso contrario, è tenuto a fornire una opportuna motivazione.

La partecipazione all'attività didattica si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

a) corsi di specializzazione, corsi pre-laurea e scuole a fini speciali, secondo la disciplina prevista dalle convenzioni con l'università, ai sensi dell'art. 39 della legge n. 833/78;

b) preparazione degli assistenti in formazione;

c) aggiornamento professionale obbligatorio dei medici organizzato dal Servizio sanitario nazionale;

d) formazione di base, aggiornamento professionale e riqualificazione del personale non medico.

Le attività sub *b*), *c*) e *d*) sono riservate in linea di principio al personale del Servizio sanitario nazionale, con l'eventuale integrazione di docenti esterni.

Nella selezione del personale da ammettere alla didattica deve essere privilegiata la capacità precipua a parità di qualifica; il rapporto di lavoro a tempo pieno costituisce titolo di priorità.

L'attività didattica, se svolta fuori orario di servizio, è remunerata in via forfettaria con un compenso orario di L. 20.000 lorde comprensivo dell'impegno per la preparazione delle lezioni e della correzione degli elaborati. Se l'attività in questione è svolta durante le ore di servizio, il compenso di cui sopra è ridotto del 50 % a compensazione dell'impegno per la preparazione delle lezioni e correzione degli elaborati in quanto effettuato fuori dell'orario di servizio.

Art. 20.

Principio della omogeneizzazione economica tra accordo di lavoro e convenzioni

Sarà provveduto con apposito disegno di legge, nell'arco di vigenza del presente accordo, a disciplinare il regime delle incompatibilità al fine di raggiungere l'obiettivo della omogeneizzazione del settore sanitario complessivo e ad adottare gli opportuni provvedimenti rivolti a garantire la unicità della delegazione di parte pubblica e l'allineamento delle cadenze temporali per l'accordo e le convenzioni.

Nel quadro della contestualità e contemporaneità fra accordo unico nazionale ex art. 47 della legge n. 833/78 e convenzioni ex art. 48 della stessa legge, si riconosce che il principio della omogeneizzazione fra i due istituti costituisce il punto obbligatorio di riferimento per il confronto fra parte pubblica e parti sociali.

Art. 21.

Questioni peculiari di interesse medico

Si riconosce che nella materia contrattuale del comparto della sanità esistono questioni peculiari di esclusivo o prevalente interesse del personale medico, quali il tempo pieno ed il tempo definito, l'emergenza medica (guardia e pronta disponibilità), la libera professione, l'attività ambulatoriale specialistica, l'aggiornamento professionale specifico per il medico, le indennità mediche.

La definizione degli istituti di cui sopra in sede di confronto avviene con le rappresentanze sindacali mediche nazionali firmatarie del presente accordo.

Le predette questioni che si configurano in singoli istituti o in aspetti particolari di essi, ai vari livelli di negoziato previsto dalla normativa generale, saranno oggetto di momenti di trattazione specifica da ricondurre successivamente nell'ambito della trattativa generale, quale specificità nella unicità contrattuale.

Art. 22.

Caratteristiche del rapporto di lavoro del medico

Il rapporto di lavoro del medico può essere ai sensi degli articoli 47 della legge n. 833/78 e 35 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/79 a « tempo pieno » o a « tempo definito » ed entrambi i rapporti devono essere intesi quali rapporti ordinari di lavoro.

Ai medici con rapporto di lavoro a tempo definito spetta l'indennità integrativa speciale in misura intera, con il conseguente divieto di percepirla nelle altre attività compatibili e con l'obbligo di renderne edotte le amministrazioni interessate.

I medici hanno:

l'obbligo di prestare 38 ore settimanali se a « tempo pieno » e 28,30 ore settimanali se a « tempo definito »;

l'obbligo di prestare l'attività per i servizi istituzionali e sociali demandati alla U.S.L. dalla legge numero 833/78 nonché attività consultive richieste dall'amministrazione per altri destinatari entro l'orario di servizio, senza alcuna forma di compenso, fatto salvo il rimborso spese ove competa.

Nel rapporto di lavoro a tempo pieno è previsto che quattro ore dell'orario settimanale di servizio siano destinate ad attività non assistenziali, quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche, la ricerca finalizzata, etc.

Tale riserva di ore non rientra nei normali turni di assistenza; non può mai essere oggetto di separata e aggiuntiva retribuzione per l'eventuale impiego in attività ordinarie; va utilizzata di norma con cadenza settimanale ma può anche essere cumulata per impieghi come sopra specificati in ragione d'anno o per particolari necessità di servizio. In ogni caso va resa compatibile con le esigenze funzionali della struttura.

I medici a tempo definito hanno il diritto-dovere di partecipare alle stesse attività nell'ambito del normale orario di servizio, ma senza riserve di ore.

Nel pieno rispetto di quanto previsto per il medico dal presente accordo e di quanto stabilito dalle leggi vigenti, i medici a « tempo definito » hanno facoltà di svolgere l'attività professionale non rientrante nel rapporto di lavoro, che non sia in contrasto, secondo quanto stabilito dalla legge, con gli interessi e i fini istituzionali del Servizio sanitario nazionale, oppure incompatibile con gli orari di servizio.

In ogni caso tali attività non debbono configurare un distinto rapporto di impiego.

Art. 23.

Assistente in formazione

L'assistente in formazione deve prestare servizio per un tempo corrispondente a quello del medico a tempo pieno ed allo stesso sono riconosciute le indennità previste per i medici a tempo pieno.

Nell'attesa che venga definito con apposito provvedimento il relativo profilo professionale, l'assistente in formazione non può essere adibito singolarmente alle attività di guardia medica e di ambulatorio specialistico, in quanto tali attività comportano esclusiva responsabilità diretta e autonomia decisionale.

L'assistente in formazione non può altresì accedere, durante il periodo della formazione, alle convenzioni di cui all'art. 48 della legge n. 833/78.

Al termine del triennio di formazione, l'assistente deve espressamente pronunciarsi per il tempo pieno o il tempo definito, fatte salve le determinazioni regionali in materia.

Art. 24.

Servizio medico di emergenza

La presenza medica in ospedale ed in particolari servizi, commisurata alle effettive esigenze di servizio, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana mediante una opportuna programmazione dei servizi e una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di lavoro.

Tale presenza medica è destinata a far fronte ad esigenze ordinarie e ad esigenze di emergenza.

Negli orari in cui si svolge ordinaria attività di servizio le esigenze di emergenza interne sono soddisfatte:

dal dipartimento di emergenza, laddove esso è istituito, eventualmente integrato, ove necessario, da altri servizi di guardia o di pronta disponibilità;

nei casi in cui il dipartimento di emergenza non sia stato ancora istituito, da un servizio di guardia attiva organizzato nell'ambito di una razionale articolazione degli orari di servizio e realizzato su base dipartimentale e interdivisionale, nonchè, ove necessario, da servizi di pronta disponibilità; è prevista l'assegnazione di idoneo locale per il personale medico in servizio notturno di guardia;

mediante servizi di pronta disponibilità, integrativa di servizio medico di guardia attiva o sostitutiva di detto servizio, in attesa del superamento dell'istituto della pronta disponibilità stessa con le rideterminazioni degli organici in un rinnovato quadro socio-economico del Paese.

Art. 25.

Servizio di pronta disponibilità

Il servizio di pronta disponibilità è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente e dall'obbligo per lo stesso di raggiungere il presidio nel più breve tempo possibile dalla chiamata, secondo intese da definirsi in sede locale.

Sono tenuti al servizio di pronta disponibilità, ove richiesto da inderogabili necessità, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, tutti i dipendenti dell'ente, ciascuno per le proprie competenze.

Il servizio di pronta disponibilità è organizzato utilizzando di norma personale della stessa disciplina o di discipline che abbiano una corrispondenza sotto il profilo della competenza diagnostico-terapeutica.

Nel caso in cui la pronta disponibilità cada in giorno festivo spetta un riposo compensativo.

Il servizio di pronta disponibilità va di norma limitato ai periodi notturni e festivi; ha durata di 12 ore e dà diritto ad una indennità in misura indifferenziata ed indivisibile di L. 24.000 per ogni 12 ore quale compenso forfettario per turno di pronta disponibilità sia sostitutiva che, per quanto riguarda i medici, integrativa, salvo comprovate esigenze di servizio da concordare con le organizzazioni sindacali. Due turni di pronta disponibilità sono prevedibili solo per le giornate festive.

In caso di chiamata l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario o compensata con recupero orario.

Di regola non potranno essere previste per ciascun dipendente, medico e non medico, più di 10 pronte disponibilità nel mese.

Per quanto concerne il personale medico, il servizio di pronta disponibilità integrativo dei servizi di guardia è, di norma, di competenza del primario o aiuto capo-sezione o servizio autonomo, degli aiuti e degli assistenti con almeno 5 anni di anzianità, nonchè, solo per particolari necessità, degli altri assistenti. Per il personale medico il servizio di pronta disponibilità sostitutivo dei servizi di guardia coinvolge, a turno individuale, tutti i sanitari della divisione o del servizio, ad eccezione dei primari e degli aiuti capi sezione o servizio autonomo.

Art. 26.

Libera professione

Sarà provveduto con atto di indirizzo e coordinamento alla concreta attuazione dei principi contenuti negli articoli 35 e 36 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/79 in materia di esercizio della libera professione da parte dei medici a tempo pieno e dei veterinari, all'uopo utilizzando i contributi emersi in sede istruttoria del presente accordo, e ad attivare i necessari flussi informativi di controllo per rendere possibili tempestivi interventi in caso di omissioni o di errate applicazioni dei principi stessi.

Sino all'emanazione del provvedimento di cui al comma precedente, le attività libero-professionali prestate nell'ambito delle strutture sanitarie pubbliche e svolte nei confronti di pazienti paganti in proprio, sia in regime di ricovero che ambulatoriale, restano disciplinate dalle relative norme contenute nell'accordo unico per il personale ospedaliero del 17 febbraio 1979, salvo quanto previsto dal successivo art. 67.

Le suddette attività, da svolgere rispettivamente fuori dall'orario di servizio o in plus-orario, non concorrono al raggiungimento del tetto retributivo.

Il diritto all'attività libero-professionale nelle strutture non in grado di assicurare l'esercizio viene comunque garantito prioritariamente con appositi provvedimenti di riorganizzazione dei servizi da parte di ciascuna U.S.L. e, dove manchino le adeguate condizioni, attraverso apposite convenzioni da stipulare ai sensi dell'art. 35 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/79.

Art. 27.

Prestazioni di consulenza e consulti

A) *In altri servizi sanitari pubblici della stessa U.S.L.*

Le attività di consulenza nella U.S.L. di appartenenza costituiscono, per il personale interessato, compito di istituto da prestarsi quindi nell'ambito del normale orario di servizio. Al personale stesso competono, se ed in quanto dovuti, a norma del vigente contesto normativo, l'indennità di missione e il compenso per lavoro straordinario.

Il personale interessato, nell'ambito dei limiti e modalità del presente accordo, può essere ammesso, presso le strutture cui presta attività di consulenza, alla partecipazione agli istituti della incentivazione della produttività.

B) *In altri servizi sanitari pubblici di altra U.S.L.*

L'attività di consulenza prestata in strutture e servizi di altra U.S.L. è consentita in un quadro normativo, definito con apposita convenzione fra le UU.SS.LL. interessate, che disciplini:

i limiti di orario dell'impegno, comprensivo anche dei tempi di raggiungimento delle sedi di servizio;

le modalità di compenso, ove l'attività di consulenza abbia luogo fuori dal normale orario di lavoro;

i limiti orari minimali e massimali per l'attività di consulenza, nonchè gli importi dei relativi compensi definiti a livello regionale, sentite le OO.SS. firmatarie rappresentative delle categorie interessate.

Nella definizione dei compensi si dovrà comunque tener conto dei compensi per l'attività specialistica prestata in regime di convenzione.

Il compenso deve affluire all'amministrazione di appartenenza, che provvede ad attribuire il 95 % al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza.

C) *Consulenze a istituzioni pubbliche non sanitarie e a privati.*

L'attività di consulenza prestata a favore di istituzioni pubbliche non sanitarie o di privati è consentita, quando non sia in contrasto con le finalità ed i compiti del S.S.N., per il personale interessato, in un quadro normativo, definito con apposita convenzione tra dette istituzioni o privati e l'U.S.L. da cui dipende il personale, che disciplini:

i limiti di orario dell'impegno;

l'entità del compenso e le modalità di corresponsione dello stesso al personale, ove l'attività sia svolta fuori del normale orario di lavoro;

motivazioni e fini della consulenza onde anche consentire valutazioni di merito sulla natura della stessa e circa la compatibilità della suddetta con i compiti del S.S.N. e con le norme che disciplinano lo stato giuridico del personale dipendente.

Il relativo compenso dovrà comunque affluire alla amministrazione di appartenenza, che provvede ad attribuirne il 95% al dipendente avente diritto entro 15 giorni dall'introito.

D) *Consulti.*

Rientrano nell'attività libero-professionale anche i consulti resi dai medici dei servizi di diagnosi e cura con rapporto di lavoro a « tempo pieno » al di fuori delle strutture sanitarie pubbliche, purché richiesti dai privati tramite l'amministrazione di appartenenza e da questa autorizzati.

In situazioni di urgenza il sanitario a « tempo pieno » potrà accedere direttamente alla richiesta di consulto, preavvisandone il responsabile del servizio e richiedendo poi sollecitamente l'autorizzazione, in via di ratifica, dell'amministrazione.

In ogni caso l'onorario del consulto dovrà affluire all'amministrazione di appartenenza, che — se il consulto è stato effettuato fuori dell'orario di lavoro — provvederà ad attribuirne il 95% al medico che lo ha prestato.

Le attività di cui al presente articolo non concorrono alla formazione dei tetti retributivi ed orari.

Art. 28.

Ex medici condotti ed assimilati

In sede di primo inquadramento il personale sanitario medico non proveniente dagli ex enti ospedalieri è ammesso, a richiesta degli interessati da esercitarsi entro i 60 giorni successivi alla data di pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* del decreto del Presidente della Repubblica che approva il presente accordo, a rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo definito.

Per il personale sanitario ammesso a rapporto di lavoro a tempo definito valgono le compatibilità di cui alle convenzioni nazionali.

Al personale sanitario medico in servizio di ruolo alla data dell'entrata in vigore del presente accordo e non di ruolo alla data del 1° gennaio 1982, in posizione di ex medico condotto, è consentito l'accesso al servizio di dipendenza per un numero non inferiore a 10 ore settimanali. Le regioni determineranno le fasce orarie sulla base di oggettivi carichi di lavoro.

Ai fini del calcolo delle scelte per il rapporto di lavoro ad orario ridotto si utilizza il rapporto 1800:40.

Al suddetto personale che non ha operato l'opzione al tempo pieno o al tempo definito è consentito l'accesso a regime di convenzione di medicina generica o pediatrica come sotto specificato.

Il trattamento tabellare delle ore espletate a titolo di dipendenza sara rapportato sulla quota parte del medico a tempo definito, ivi compresa l'indennità integrativa speciale.

Per i medici ex condotti ammessi al rapporto di lavoro a orario ridotto, trova attivazione la tabella esemplificativa di scaglionamento dei rientri che segue:

Part-time 20 ore settimanali: massimali di scelta di medicina generica:

1° gennaio 1984	1° luglio 1984	1° gennaio 1985
1500	1200	900

Part-time 10 ore settimanali: massimali di scelta di medicina generica:

1° gennaio 1984	1° luglio 1984	1° gennaio 1985
1650	1500	1350

La normativa che concerne la partecipazione dei medici condotti alla convenzione di medicina generica si intende estesa anche ai medici territoriali già iscritti negli elenchi di medicina generica ai quali era stata estesa, in via analogica, la normativa degli ex medici condotti.

Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica che approva il presente accordo, le regioni, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo, procederanno alla definizione delle fasce orarie di lavoro per il personale.

La normativa di cui sopra ha validità in modo tassativo fino al 31 maggio 1985.

Almeno un mese prima di tale data le parti si incontreranno per verificare la situazione alla luce anche delle strutture sanitarie attivate nel territorio.

I trattamenti economici derivanti dalla normativa di cui sopra sono ritenuti tali da non superare nell'insieme, se considerati al netto delle spese di conduzione delle quote capitarie, i proventi spettanti al medico a tempo pieno.

La normativa economica di cui al precedente accordo trova attivazione, nei riguardi del personale medico titolare di rapporti convenzionali, dalla data di effettiva decorrenza del nuovo orario di lavoro come sopra determinato.

Nelle more resta in vigore l'orario di lavoro e il trattamento economico di cui agli ordinamenti degli enti di provenienza.

Art. 29.

Tutela della salute e igiene negli ambienti di lavoro

Per quanto concerne la normativa sulla tutela della salute e l'igiene negli ambienti di lavoro si fa riferimento, per quanto compatibile con la nuova organizzazione delle unità sanitarie locali, al disposto di cui ai primi 7 commi del punto 3.7 dell'ANUL per il personale ospedaliero del 24 giugno 1980.

Art. 30.

Indumenti di lavoro

Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate, in relazione al tipo delle prestazioni, verranno forniti gli indumenti stessi a cura e spese dell'amministrazione.

Ai dipendenti addetti a particolari servizi debbono inoltre essere forniti tutti gli indumenti protettivi contro eventuali rischi o infezioni, tenendo conto delle disposizioni di legge in materia antinfortunistica.

Art. 31.

Mensa

Hanno diritto alla mensa tutti i dipendenti nei giorni di effettiva presenza al lavoro.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro e non è comunque monetizzabile.

Il dipendente è tenuto a pagare almeno un terzo del costo effettivo del pasto completo.

Per la concreta attuazione del presente aritcolo si fa riferimento alla normativa di cui al successivo art. 32 concernente le attività sociali, culturali e ricreative.

Art. 32.

Attività sociali, culturali, ricreative

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali, promosse nelle unità sanitarie locali, sono gestite da organismi formati dai rappresentanti dei dipendenti, in aderenza all'art. 11 dello statuto dei lavoratori.

Per l'attuazione della suddetta attività, ogni anno le amministrazioni, di intesa con le organizzazioni sindacali, iscriveranno a bilancio uno stanziamento da determinarsi in sede regionale.

Art. 33.

Diritto all'informazione

a) *Informazione per la programmazione.*

Viene riconosciuto alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo il diritto di informazione in fase di predisposizione degli atti che le parti pubbliche intendono assumere in ordine alla programmazione del settore sanitario per quanto riguarda la funzionalità dei servizi.

b) *Informazione per la contrattazione.*

Per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali, le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e di conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e l'applicazione degli accordi di lavoro.

c) *Sedi di informazione e di intervento.*

In una visione socio-sanitaria le tre primarie sedi di acquisizione del diritto informativo e di intervento per il sindacato sono quelle governativa, regionale e della unità sanitaria locale.

d) Nel rispetto delle competenze proprie degli organi istituzionali ed al fine di ricercare ogni contributo di partecipazione al miglioramento e all'efficienza dei servizi, si garantisce alle organizzazioni sindacali la conoscenza degli ordini del giorno delle sedute degli organi delle unità sanitarie locali nonché una costante e tempestiva informazione degli atti e provvedimenti che riguardano il personale, l'organizzazione del lavoro ed il funzionamento dei servizi, nonché i programmi, i bilanci e gli investimenti.

Art. 34.

Diritti sindacali

In attesa della definizione intercompartimentale della disciplina unitaria delle relazioni sindacali, da stabilire entro tre mesi dalla stipula dell'ultimo accordo di lavoro del settore del pubblico impiego, viene congelato il numero attuale di aspettative sindacali retribuite.

Dalla data di entrata in vigore del presente accordo, l'organo abilitato ad autorizzare le aspettative di cui sopra è l'ANCI nazionale.

Art. 35.

Assemblea del personale

I dipendenti del Servizio sanitario nazionale hanno diritto di riunirsi in assemblea nei luoghi ove prestano la loro attività o in altra sede durante l'orario di lavoro nel limite massimo di 12 ore annue non trasferibili né convertibili.

Per le ore di partecipazione alle assemblee di cui sopra verrà corrisposta la normale retribuzione.

La convocazione, la sede e l'orario delle assemblee da parte delle rappresentanze sindacali sono comunicati all'amministrazione con preavviso scritto di almeno 24 ore.

Le modalità necessarie per assicurare durante lo svolgimento delle assemblee il funzionamento dei servizi essenziali sono stabilite, d'intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie, dall'amministrazione.

Art. 36.

Norma per i dipendenti della unità sanitaria locale del comune di Campione d'Italia

Gli istituti giuridico-economici previsti per i dipendenti del Servizio sanitario nazionale si applicano anche ai dipendenti della unità sanitaria locale di Campione d'Italia.

In particolare, per quanto concerne il trattamento economico e di quiescenza dei dipendenti di detta unità sanitaria locale, il Ministero della sanità, d'intesa con il Ministero del tesoro (R.G.S. e istituti di previdenza), sentita l'ANCI, emanerà apposite norme in considerazione della particolare situazione geografica del comune stesso ove la valuta corrente è il franco svizzero.

Parte seconda

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 37.

Livelli retributivi

Il trattamento economico tabellare lordo spettante al personale delle unità sanitarie locali, escluso il personale medico, è determinato come segue:

		Annuo
Livello 1, par 100 Personale addetto alle pulizie	L.	3.300.000
Livello 2, par 109 Commessi, agenti tecnici	»	3.600.000
Livello 3, par. 115 Ausiliari socio-sanitari specializzati	»	3.800.000
Livello 4, par. 133 Operatori professionali 2ª categoria, operatori tecnici, coadiutori amministrativi	»	4.400.000
Livello 5, par. 166 Operatori professionali 1ª categoria, collaboratori, assistenti tecnici, assistenti amministrativi	»	5.500.000
Livello 6, par. 173 Operatori professionali 1ª categoria, coordinatori, assistenti sociali collaboratori	»	5.700.000
Livello 7, par. 194 Operatori professionali dirigenti, assistenti religiosi, assistenti sociali coordinatori, collaboratori amministrativi	»	6.400.000
Livello 8, par. 233 Veterinari in formazione, collaboratori coordinatori amministrativi	»	7.700.000
Livello 9, par. 262 Farmacista, veterinario, biologo, chimico, fisico, psicologo, analista statistico, sociologo collaboratori; procuratore legale, architetto, geologo, ingegnere, vice direttore amministrativo	»	8.640.000

	Annuo
Livello 10, par. 339 - Farmacista, veterinario, biologo, chimico, fisico, psicologo, analista, statistico, sociologo coadiutori; direttore amministrativo, avvocato	L. 11.200.000
Livello 11, par. 424 - Farmacista, veterinario, biologo, chimico, fisico, psicologo, analista, statistico, sociologo dirigenti; avvocato, ingegnere, architetto, geologo coordinatori; direttore amministrativo capo servizio	» 14.000.000

Art. 38.

Progressione economica

La progressione economica di ciascun livello retributivo si sviluppa in 8 classi biennali del 6% costante calcolato sul valore iniziale e in successivi scatti biennali del 2,50% computati sul valore dell'ottava classe.

Art. 39.

Indennità di assistenza e farmaco-vigilanza

Ai farmacisti inquadrati nei livelli 9, 10 e 11 viene corrisposta la indennità di assistenza e farmaco-vigilanza nelle seguenti misure fisse annue lorde e costanti:

livello 9	L. 4.000.000
livello 10	» 5.000.000
livello 11	» 6.000.000

Tali indennità assorbono sino a concorrenza tutte le altre indennità finora percepite a qualsiasi titolo.

Art. 40.

Indennità di zooiatria, zooprofilassi e igiene alimentare

Ai veterinari inquadrati nei livelli 9, 10 e 11 viene corrisposta la indennità di zooiatria, zooprofilassi ed igiene alimentare nelle seguenti misure fisse annue lorde e costanti:

livello 9	L. 4.000.000
livello 10	» 5.000.000
livello 11	» 6.000.000

Tali indennità assorbono sino a concorrenza tutte le altre indennità finora percepite a qualsiasi titolo.

A partire dal 1° giugno 1985 agli stessi saranno corrisposte, in analoga misura, le indennità spettanti ai medici.

Art. 41.

Indennità di direzione per direttori amministrativi

Ai vice direttori amministrativi, direttori amministrativi e direttori amministrativi capi servizio viene corrisposta la indennità di direzione nelle seguenti misure fisse annue lorde e costanti:

livello 9 - vice direttore amministrativo	L. 2.000.000
livello 10 - direttore amministrativo	» 3.000.000
livello 11 - direttore amministrativo capo servizio	» 4.000.000

Tali indennità assorbono sino a concorrenza tutte le altre indennità finora percepite a qualsiasi titolo.

Art. 42.

Indennità di aggiornamento professionale

Al personale inquadrato nei livelli 9, 10 e 11 dei ruoli sanitario, professionale e tecnico, con esclusione dei medici, dei veterinari e dei farmacisti, compete una indennità di aggiornamento professionale nelle seguenti misure fisse annue lorde e costanti:

livello 9	L. 1.000.000
livello 10	» 2.000.000
livello 11	» 3.000.000

Tali indennità assorbono sino a concorrenza tutte le altre indennità finora percepite a qualsiasi titolo.

Art. 43.

Indennità di partecipazione all'ufficio di direzione di cui all'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/79.

Al personale facente parte di diritto dell'ufficio di direzione (capi servizio) spetta una indennità di lire 4.000.000 in misura fissa e costante annua lorda.

Per i medici non è cumulabile con l'indennità primariale differenziata.

Art. 44.

Indennità di coordinamento

Ai coordinatori amministrativi e sanitari di cui all'art. 8 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/79 spetta una indennità differenziata fissa annua lorda e costante di:

a) L. 2.800.000 per unità sanitaria locale fino a 150.000 abitanti;

b) L. 3.600.000 per unità sanitaria locale superiore ai 150.000 abitanti, ovvero con presenza di una struttura ospedaliera generale ex regionale.

Art. 45.

Indennità di incremento,
utilizzazione strutture ed impianti

Agli operatori di tutti i ruoli inquadrati dal 1° al 7° livello operanti normalmente o su due turni giornalieri per la ottimale utilizzazione degli impianti attivati per almeno 12 ore giornaliere oppure che siano agenti tecnici operanti su due turni in corsia o struttura protetta anche territoriale o servizi diagnostici compete una indennità mensile lorda di L. 20.000.

Agli operatori del ruolo sanitario del 4°, 5° e 6° livello operanti normalmente in turni 3 × 8 anche nei servizi diagnostici ovvero in reparti di terapia intensiva o sale operatorie compete una indennità mensile lorda di L. 25.000.

Agli operatori del ruolo sanitario del 4°, 5° e 6° livello operanti normalmente in turni 3 × 8 in reparti di terapia intensiva o sale operatorie compete una indennità mensile lorda di L. 30.000; tale indennità compete anche all'operatore professionale dirigente.

Al restante personale compreso fra il 1° e l'8° livello, che non rientri nella fattispecie suindicata, sarà corrisposto, per l'intera vigenza dell'accordo, un premio annuo di avvio riforma sanitaria nella misura fissa di L. 180.000 annue lorde.

Le indennità di cui al presente articolo non sono fra loro cumulabili.

Art. 46.

Personale medico

VALORI ANNUI LORDI

Posizione funzionale	Stipendio	Indennità per strutture specialistiche	Ind. dirig medica	Indennità medico-professionale di tempo pieno	Maggiorazione ind. T.P. del 1° febbraio 1985
TEMPO PIENO					
Assistente medico	8.640.000	1.800.000	200.000	6.000.000	900.000
Coadiutore san., vice dir. san., aiuto corresp.	11.200.000	2.700.000	300.000	7.500.000	1.050.000
Dirigente san., sovrint. san., direttore san., primario osp., ex aiuto dirig., ex capo serv. o sezione autonoma, vice direttore sanitario di ospedale con oltre 800 posti letto e con almeno 5 anni di servizio nella qualifica	14.000.000	4.000.000	—	8.500.000	1.250.000

Al personale apicale medico a tempo pieno, cui non viene corrisposta l'indennità differenziata primariale, è attribuita l'indennità di dirigenza medica annua di L. 400.000 e l'indennità specialistica è ridotta in egual misura.

Posizione funzionale	Stipendio	Indennità per strutture specialistiche	Ind. dirig medica	Indennità medico-professionale di tempo pieno	Maggiorazione ind. T.P. del 1° febbraio 1985
TEMPO DEFINITO					
Assistente medico	6.480.000	1.300.000	200.000	—	—
Coadiutore san., etc. .	8.400.000	1.950.000	300.000	—	—
Dirigente san., etc.	10.500.000	3.000.000	—	—	—

Al personale apicale medico a tempo definito, cui non viene corrisposta l'indennità differenziata primariale, è attribuita l'indennità di dirigenza medica annua di L. 400.000 e l'indennità specialistica è ridotta in egual misura.

Posizione funzionale	Stipendio	Indennità per strutture specialistiche	Ind. dirig medica	Indennità medico-professionale di tempo pieno	Maggiorazione ind. T.P. del 1° febbraio 1985
PERIODO DI FORMAZIONE (tre anni)					
Assistente in formazione .	7.700.000	2.000.000	—	6.000.000	900.000

La presente tabella, negli importi complessivi, è estesa al profilo professionale dei veterinari a far data dal 1° giugno 1985.

Le voci in essa contenute, con esclusione dell'indennità di dirigenza medica che resta fissa e costante, progrediscono in otto classi biennali del 6% ed in successivi aumenti biennali del 2,50% calcolati sul valore dell'ultima classe.

L'indennità di attività specialistica spetta a tutto il personale medico con esclusione di coloro che prestano attività di medicina generica svolta a rapporto di dipendenza.

Nel rapporto tra i trattamenti economici, previsti per il medico a tempo pieno ed il medico a tempo definito, l'ammontare complessivo medio mensile, escluse le compartecipazioni, derivante a parità di posizione dall'insieme dei proventi, non potrà in nessun caso superare per il tempo definito il trattamento economico spettante a un medico a tempo pieno.

Il trattamento di cui sopra consente di realizzare una prima fase dell'obiettivo di perequazione tra medici dipendenti a tempo pieno e specialisti convenzionati nella misura del 96% computando le indennità medico-professionali di tempo pieno e del 66% non computando le medesime.

Art. 47.

Indennità differenziata di responsabilità primariale

L'indennità differenziata di responsabilità primariale spetta ai medici primari.

Tale indennità viene attribuita nelle seguenti misure lorde fisse, per 12 mensilità, con esclusione della 13ª mensilità, secondo l'appartenenza all'area:

a) area funzionale di medicina e di direzione sanitaria . . . . . L. 210.000 mensili

b) area funzionale di chirurgia (ivi comprese le discipline mediche con terapia intensiva) . . . . . » 300.000 »

Art. 48.

Indennità di rischio da radiazioni

Al personale medico e ai tecnici di radiologia, sottoposti in continuità all'azione di sostanze ionizzanti o adibiti ad apparecchiature radiologiche in maniera permanente, viene corrisposta una indennità di « rischio da radiazioni » nella misura unica mensile lorda di L. 30.000 ai sensi della legge 28 marzo 1968, n. 416, e successive modificazioni e integrazioni.

L'indennità in parola spetta alla condizione che il suddetto personale sia tenuto a prestare la propria opera in « zone controllate », ai sensi della circolare del Ministero della sanità n. 144 del 4 settembre 1971, e che il rischio stesso abbia carattere professionale, nel senso che non sia possibile esercitare l'attività senza sottoporsi al relativo rischio.

L'accertamento delle condizioni ambientali che caratterizzano le zone controllate deve essere effettuato con le modalità di cui alla richiamata circolare del Ministero della sanità.

L'accertamento del personale non compreso nel primo comma soggetto a rischio radiologico verrà effettuato da una apposita commissione presieduta dal coordinatore sanitario e composta dal dirigente del servizio radiologico, da tre rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e da due esperti qualificati nominati dal comitato di gestione.

L'indennità di rischio da radiazioni deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio.

Tale indennità non è cumulabile con l'analoga indennità di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 146 del 5 maggio 1975 e con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso; è peraltro cumulabile con l'indennità di profilassi antitubercolare di cui al successivo art. 49.

Art. 49.

Indennità di profilassi antitubercolare

A tutto il personale operante in reparti o divisioni tisiologiche (pneumologiche) viene corrisposta una indennità di profilassi antitubercolare nella misura fissa ed eguale per tutti di L. 300 giornaliere lorde nei modi prescritti dalla legge 9 aprile 1953, n. 310, e successive modificazioni.

Art. 50.

Indennità capi servizio operai

Al personale già in possesso della qualifica di capo servizio operai con funzione di reale coordinamento e di autonomia funzionale spetta una indennità di funzione di L. 600.000 in misura fissa e costante annua lorda.

Art. 51.

Erogazione delle indennità

Le indennità previste nel presente accordo vengono corrisposte per 12 mensilità riferite all'anno solare.

Per i dipendenti confluiti nel servizio sanitario nazionale le indennità previste dagli accordi dei vari settori di provenienza si intendono soppresse.

Art. 52.

Indennità per servizio notturno e festivo

Al personale dipendente il cui turno di servizio si svolga durante le ore notturne spetta una « indennità notturna » nella misura unica uguale per tutti di L. 1080 lorde per ogni ora di servizio prestato tra le ore 22 e le ore 6.

Per il servizio di turno prestato in giorno festivo compete una indennità di L. 7.290 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a L. 3.645 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di due ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta più di una indennità festiva per ogni singolo dipendente.

Art. 53.

Paga oraria giornaliera

La paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 di tutte le competenze percepite mensilmente.

L'importo della paga oraria è determinato dividendo la paga giornaliera come sopra calcolata per 6,33 nel caso di orario di 38 ore settimanali e per 4,75 nel caso di orario di 28,30 ore settimanali e per 3,16 per il rapporto a metà tempo.

Eventuali assenze non retribuite (scioperi, permessi a proprio carico, assenze ingiustificate) saranno trattenute con applicazione della paga oraria e giornaliera di cui ai precedenti commi.

Le trattenute per eventuali scioperi proclamati dalle organizzazioni sindacali sono commisurate al periodo di tempo di effettiva astensione dal lavoro.

Parte terza

INQUADRAMENTO ECONOMICO

Art. 54.

Norme di primo inquadramento

L'inquadramento economico nei livelli stipendiali di cui agli articoli 37 e 46 è effettuato a partire dal 1° gennaio 1983 sulla base degli anni di effettivo servizio di ruolo e non di ruolo prestato alle dipendenze delle amministrazioni di provenienza fino al 31 dicembre 1982.

La determinazione del nuovo stipendio avviene secondo le disposizioni seguenti:

a) per il personale che alla data di entrata in vigore dei nuovi stipendi ha sempre prestato servizio nella qualifica di appartenenza, l'anzianità viene riconosciuta per intero, secondo la nuova progressione economica prevista dai precedenti articoli 38 e 46, sul valore ini-

ziale del nuovo livello di inquadramento; le eventuali frazioni del biennio maturate alla data del 1° gennaio 1983, tralasciando i periodi inferiori ad un mese, vengono utilizzate per il raggiungimento della successiva classe o scatto;

b) per il personale che all'entrata in vigore dei nuovi stipendi ha prestato servizio anche in qualifiche inferiori a quella di appartenenza, tale servizio viene valutato attribuendo un beneficio pari al 2 per cento per ogni anno o frazione superiore a sei mesi del relativo periodo, applicando tale percentuale sullo stipendio iniziale del corrispondente nuovo livello retributivo.

L'importo risultante dall'applicazione del suesposto criterio viene sommato al valore iniziale del livello di inquadramento ed al totale così ottenuto si aggiunge quanto derivante dalla progressione economica relativa al servizio prestato nel livello di appartenenza calcolata secondo la nuova progressione economica prevista dai precedenti articoli 38 e 46.

Qualora la posizione economica così determinata si colloca tra due classi o fra l'ultima classe e il primo scatto o fra due scatti, si attribuisce la classe o scatto immediatamente inferiore.

La somma residua viene mantenuta dal dipendente a tutti gli effetti fino al raggiungimento della successiva classe o scatto e viene, altresì, utilizzata mediante la temporizzazione per il raggiungimento della successiva classe o scatto. Agli stessi fini viene utilizzata l'enventuale frazione di anzianità inferiore a due anni maturata alla data del 31 dicembre 1982, tralasciando i periodi inferiori ad un mese.

Sarà comunque garantito l'importo maturato per anzianità in godimento.

La somma predetta aggiuntiva al livello di inquadramento viene inoltre rapportata in ragione di ventiquattresimi al periodo occorrente per l'acquisizione della classe o scatto successivo ed utilizzata ai fini della ulteriore progressione economica.

I suddetti criteri di inquadramento ai fini economici valgono anche per la indennità per attività in strutture specialistiche spettante al personale medico con esclusione di tutte le altre indennità.

Ai fini del computo della anzianità sulla indennità di tempo pieno, per i medici provenienti dagli ospedali, va considerata esclusivamente la reale anzianità maturata nell'insieme dei periodi di lavoro prestati con rapporto a tempo pieno.

Per i medici provenienti dagli altri settori tale anzianità va calcolata nel caso in cui non abbiano potuto esercitare per legge o per regolamento la libera professione. Il mancato esercizio della libera professione dovrà essere dichiarato dall'interessato e risultare dal fascicolo personale dello stesso.

Le maggiorazioni delle indennità di tempo pieno previste nella tabella di cui al precedente art. 46 implicano una ricostruzione sulla stessa delle anzianità maturate al 31 dicembre 1982 da effettuarsi con le stesse modalità di calcolo dettate per la rivalutazione dell'anzianità dell'indennità di cui trattasi. I relativi benefici economici saranno erogati a far data dal 1° febbraio 1985.

Ove per effetto di passaggio di qualifica nelle forme previste il dipendente acquisisca entro il 1° gennaio 1985 una nuova posizione economica tabellare, il maggiore beneficio teorico che ne deriva verrà corrisposto, a partire dal 1° del mese successivo alla data nel quale è stato maturato, nelle percentuali previste secondo gli scaglionamenti di cui al successivo art. 55 che saranno appresso indicate.

Al personale che vanta anzianità di servizio presso settori di pubbliche amministrazioni confluiti anche essi nel Servizio sanitario nazionale — antecedentemente al servizio prestato presso l'attuale settore di provenienza — e per il quale non è stato corrisposto trattamento pensionistico o indennità di fine servizio o equivalenti, il servizio prestato viene valutato per intero a tutti gli effetti.

Al personale che risulta equiparato dall'allegato 2 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/79 a qualifiche superiori a quella di provenienza nel proprio comparto, l'anzianità funzionale nella nuova qualifica decorre dal 20 dicembre 1979.

L'anzianità maturata precedentemente a tale data nella stessa qualifica equiparata va calcolata in ragione del 2 per cento annuo sul nuovo trattamento economico tabellare relativo alla posizione funzionale immediatamente inferiore.

Nei casi in cui si realizza una diversa collocazione nella posizione funzionale in base al requisito di una determinata anzianità, l'anzianità minima richiesta per il passaggio alla posizione funzionale superiore dovrà essere calcolata sul trattamento economico delle posizioni funzionali immediatamente inferiori.

Al personale che viene assunto anteriormente all'entrata a regime del presente accordo viene corrisposto il trattamento economico previsto dall'accordo nazionale unico per il personale ospedaliero del 24 giugno 1980. A tale trattamento vengono aggiunti i benefici economici derivanti dal presente accordo secondo gli scaglionamenti previsti per il corrispondente personale già in servizio di cui al successivo art. 55.

Art. 55.

Scaglionamento benefici contrattuali

Ai fini del contenimento degli oneri contrattuali nel quadro della politica governativa del contenimento della spesa pubblica, i benefici economici conseguenti all'applicazione del presente accordo vengono attribuiti con le decorrenze percentuali calcolate sull'intero beneficio economico spettante a ciascun dipendente come da tabella in calce.

Ai fini della determinazione del beneficio da attribuire si deve prendere a base quanto spetterebbe a ciascun dipendente, a seguito dell'inquadramento ai sensi del presente accordo, alla data del 1° gennaio 1983 per le seguenti singole voci: stipendio più, secondo la posizione funzionale di inquadramento, indennità di assistenza e farmaco-vigilanza; indennità di zooiatria, zooprofilassi e igiene alimentare; indennità di direzione per direttori amministrativi; indennità di aggiornamento professionale; indennità di partecipazione all'ufficio di direzione; indennità medica per attività in strutture specialistiche; indennità primariale differenziata, decurtato del trattamento economico in godimento alla data del 31 dicembre 1982.

Decorrenza	dal 1° al 7° livello	Personale non medico dall'8° all'11° livello	Medici e veterinari
1°-1-1983	30 % del beneficio complessivo	24 % del beneficio complessivo	17 % del beneficio complessivo
1°-7-1983	60 % del beneficio complessivo	48 % del beneficio complessivo	45 % del beneficio complessivo
1°-1-1984	75 % del beneficio complessivo	60 % del beneficio complessivo	60 % del beneficio complessivo
1°-7-1984	95 % del beneficio complessivo	83 % del beneficio complessivo	80 % del beneficio complessivo
1°-1-1985	100 % del beneficio complessivo	100 % del beneficio complessivo	100 % del beneficio complessivo

I benefici di cui alla suddetta tabella dovranno essere calcolati sulle singole voci indicate nel precedente comma.

Per quanto concerne l'indennità medico-professionale di tempo pieno i benefici contrattuali decorrono dal 1° gennaio 1983 e fino al 30 giugno 1983 nella misura del 50 per cento e dal 1° luglio 1983 nella misura del 100 per cento.

Art. 56.

Norma di garanzia in caso di passaggio di livello

Se un passaggio di livello determinato da acquisizione di nuove professionalità determina, per valutazione di anzianità, un importo inferiore rispetto a quello cui il dipendente avrebbe avuto diritto nell'ultimo livello di provenienza, a quest'ultimo sarà assicurato nella nuova posizione funzionale l'importo maggiore.

Nel caso di passaggio a livello superiore per concorso, l'inquadramento avviene sommando al maturato economico in godimento la differenza di livello fra i due livelli cui si riferisce.

Art. 57.

Norme particolari di primo inquadramento

Il personale del ruolo sanitario con funzioni di riabilitazione, operatori professionali di prima categoria (terapisti, massaggiatori non vedenti, ortottisti, logopedisti), in servizio alla data di stipula del presente accordo, è inquadrato nel 6° livello retributivo.

Il personale laureato dei ruoli sanitario, tecnico e professionale assunto successivamente alla data di stipula del presente accordo sarà inquadrato all'8° livello sino al compimento del 3° anno di servizio e successivamente sarà inquadrato al 9° livello retributivo.

Art. 58.

Norme finali e transitorie

Ai medici a tempo definito, fino alla data in cui per effetto dello scaglionamento dei benefici il trattamento economico complessivo è inferiore a quello attualmente goduto, spetta una integrazione retributiva pari al differenziale fra i due trattamenti.

A tutto il personale, in sede di primo inquadramento, viene garantito a regime un beneficio economico non inferiore alla differenza di livello fra il livello di provenienza e quello di inquadramento.

Al personale che ha prestato servizio nell'ufficio per l'accertamento e la notifica degli sconti farmaceutici, successivamente immesso in servizio a norma della legge 24 dicembre 1979, n. 659, nell'Istituto nazionale assicurazioni contro le malattie o presso le casse mutue provinciali di Trento e Bolzano, il servizio prestato presso tale ufficio, ai fini economici, viene riconosciuto al 50 per cento della sua durata.

La normativa giuridica di cui al presente accordo trova immediata applicazione per tutto il personale del Servizio sanitario nazionale indipendentemente o meno dall'avvenuta pubblicazione dei ruoli regionali di cui all'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/79 facendo riferimento alle tabelle di cui all'allegato 2 del suddetto decreto del Presidente della Repubblica.

Gli ispettori medici-capo delle condotte dei comuni di Roma e Palermo vengono inquadrati al livello retributivo undicesimo.

Il personale amministrativo proveniente dal 7° livello del secondo accordo nazionale per il personale delle regioni viene inquadrato all'ottavo livello retributivo del presente accordo - ruolo amministrativo.

Nelle more della definizione della normativa concernente le qualifiche atipiche il personale non identificato nelle posizioni funzionali attualmente definite viene inquadrato con riferimento alle collocazioni nei livelli precedentemente definite previste negli accordi nazionali di lavoro di provenienza. Al momento dell'inquadramento definitivo si procederà ai conguagli a favore o a carico degli interessati.

Al personale appartenente al ruolo professionale delle tabelle *B*, *C* e *D* dell'allegato 1 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/79, inquadrato secondo il presente accordo al nono livello retributivo, con una anzianità di servizio alla data del 20 dicembre 1979 di sei anni, viene attribuito, in aggiunta ai benefici economici spettanti in base all'inquadramento nel suddetto livello, un beneficio annuo lordo aggiuntivo di L. 2.500.000. Tale beneficio, che contribuirà a formare la nuova posizione economica di inquadramento del personale interessato, verrà erogato con le modalità e percentuali dei nuovi benefici contrattuali e cesserà d'essere corrisposto nel caso in cui i beneficiari dovessero, in base ad una nuova norma di legge, essere inquadrati nel decimo livello retributivo.

Parte quarta

PRODUTTIVITA'

Art. 59.

Finalità dell'istituto

Le parti convengono che nel sistema sanitario va avviata una sostanziale trasformazione dei sistemi di canalizzazione delle risorse che comporti un pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici.

A tal fine è necessaria una diversa organizzazione del lavoro che agendo nel senso indicato dalla legge n. 833/78, renda esplicita l'unicità operativa nelle varie sedi e strutture dell'U.S.L., la interdisciplinarietà dell'intervento secondo le diverse valenze professionali, la valorizzazione delle qualità del livello delle prestazioni fornite dalle strutture pubbliche.

Pertanto le parti convengono sulla necessità di individuare incentivi alla produttività ereditata dal sistema sanitario preriforma e sulla necessità di individuare incentivi alla produttività che si relazionino direttamente ad uno sviluppo qualitativo dei servizi nel loro complesso, ad una maggiore disponibilità nei confronti della utenza, ad una riconversione reale della spesa storica.

A tal fine nel quadro di una ricerca di un più ampio contributo del personale dipendente le parti convengono di definire per le aree della diagnosi e cura ambulatoriale, igienico-organizzativa, preventiva e del territorio, un istituto di incentivazione alla produttività quale ridefinizione dell'ex istituto delle compartecipazioni secondo le linee organizzative che seguono.

Art. 60.

Attivazione dell'istituto delle incentivazioni

Ferme restando le quote effettivamente erogate nel 1982 a titolo di ex compartecipazioni, le regioni, per la concreta attivazione dell'istituto di incentivazione della produttività di cui all'articolo precedente, nella attribuzione alle U.S.L. delle quote di competenza del Fondo sanitario nazionale, dovranno comunque vincolare all'attività di incentivazione stessa una quota minima, al fine di quantificare un fondo non inferiore al 10 per cento della spesa complessiva risultante a rendicontazione 1982 per l'ex istituto delle compartecipazioni e per l'attività specialistica convenzionata esterna.

Nell'ambito di ciascuna U.S.L. tale fondo può essere ulteriormente aumentato nella stessa misura in cui diminuisce la spesa sopportata dall'U.S.L. stessa per attività erogate in regime convenzionato esterno sulla base dei dati risultanti dalle rendicontazioni trimestrali.

Previo accordo-quadro regionale, le UU.SS.LL. converranno con le organizzazioni sindacali e di categoria maggiormente rappresentative in campo nazionale l'articolazione di detta attività in modo da garantire maggiori spazi anche temporali di prestazione di servizi all'utenza in una logica di dovuta risposta ad effettive necessità.

La maggior disponibilità, così determinata, deve essere opportunamente utilizzata attraverso una corretta canalizzazione della domanda. Questa deve avvenire mediante una adeguata informazione delle reali disponibilità della struttura pubblica e la conseguente piena utilizzazione delle disponibilità accertate, a mezzo di una attivazione delle strutture della U.S.L. a questo processo deputate.

Art. 61.

Valutazione della produttività

Fermo restando l'obbligo dell'attività ambulatoriale da prestarsi nel normale orario di servizio, viene valutata come produttività aggiuntiva la quota parte delle prestazioni complessive prodotte dall'équipe in plus orario in rapporto proporzionale a quanto effettuato nell'orario ordinario o secondo altre modalità operative che comportino un incremento di impegno dei componenti dell'équipe stessa.

Detta attività viene organizzata attraverso la predisposizione di orari o turni che garantiscano un'equa rotazione di tutto il personale sanitario in modo da assicurare la presenza di tutti i componenti dell'équipe, ognuno nell'ambito delle rispettive attribuzioni e delle rispettive posizioni funzionali, nonché l'espletamento dell'attività stessa in tutti i giorni feriali.

Ai fini del computo economico del presente istituto il numero delle prestazioni effettuate secondo le predette modalità e soggette a tale valutazione non può eccedere nei servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione il 50 % del volume complessivo — compresa l'attività svolta in favore dei pazienti ricoverati — di attività dell'unità operativa, tenendo anche conto dell'attività lavorativa prestata per altri istituti contrattuali.

Fino al raggiungimento del predetto 50 % (vedi tabella *A* allegata) le prestazioni effettuate sono considerate tutte utili ai fini della determinazione dei tetti consentiti e concordati.

Per le attività ambulatoriali svolte da équipes operanti in unità operative con posti letto l'attività di maggiore produttività rivolta ai non ricoverati verrà valutata sulla base delle prestazioni effettivamente erogate in plus orario senza le limitazioni di cui ai commi precedenti.

Al fine di determinare una base omogenea degli incrementi di produttività realizzati nei servizi o strutture per i quali non era previsto l'ex istituto delle compartecipazioni di derivazione ospedaliera, viene convenzionalmente stabilito di prendere a base come normale indice di produttività l'attività effettivamente svolta e documentata attraverso apposite rilevazioni statistiche nell'anno 1982 o, in carenza di rivelazioni per tale anno, quelle relative all'anno 1981.

Gli incrementi di produttività realizzati nell'anno 1983, e seguenti, che non derivino da aumenti di organico, vengono valutati con le modalità generali che disciplinano l'istituto ai fini dell'attribuzione dei corrispettivi economici al personale interessato, fermo restando l'obbligo dell'effettiva e proporzionale prestazione di plus orario.

Le somme dovute da enti e da privati per prestazioni richieste al S.S.N. ed effettuate in plus orario da personale medico dipendente, non comprese nei compiti di istituto, entrano a far parte del fondo per l'incentivo della produttività.

Le voci sono previste nell'apposito tariffario di cui al successivo art. 62.

TABELLA *A*

Attività per interni	Attività per esterni	Quota da attribuire al personale
50 %	50 %	100,00 %
49 %	51 %	98,00 %
48 %	52 %	96,15 %
47 %	53 %	94,33 %
46 %	54 %	92,59 %
45 %	55 %	90,90 %
44 %	56 %	89,28 %
43 %	57 %	87,71 %
42 %	58 %	86,20 %
41 %	59 %	84,74 %
40 %	60 %	83,33 %
39 %	61 %	81,96 %
38 %	62 %	80,64 %
37 %	63 %	79,36 %
36 %	64 %	78,12 %
35 %	65 %	76,92 %
34 %	66 %	75,75 %
33 %	67 %	74,62 %
32 %	68 %	73,52 %
31 %	69 %	72,46 %
30 %	70 %	71,42 %
29 %	71 %	70,42 %
28 %	72 %	69,44 %
27 %	73 %	68,49 %
26 %	74 %	67,56 %
25 %	75 %	66,66 %
24 %	76 %	65,78 %
23 %	77 %	64,93 %
22 %	78 %	64,10 %
21 %	79 %	63,29 %
20 %	80 %	62,50 %
19 %	81 %	61,72 %
18 %	82 %	60,97 %
17 %	83 %	60,24 %
16 %	84 %	59,52 %
15 %	85 %	58,82 %
14 %	86 %	58,13 %
13 %	87 %	57,47 %
12 %	88 %	56,81 %
11 %	89 %	56,17 %
10 %	90 %	55,55 %
9 %	91 %	54,94 %
8 %	92 %	54,34 %
7 %	93 %	53,76 %
6 %	94 %	53,19 %
5 %	95 %	52,63 %
4 %	96 %	52,08 %
3 %	97 %	51,54 %
2 %	98 %	51,02 %
1 %	99 %	50,50 %
0 %	100 %	50,00 %

Art. 62.

Modalità e criteri per la fissazione delle tariffe

La determinazione delle competenze spettanti al personale per le singole prestazioni viene definita con un tariffario unico nazionale che costituisce parte integrante dell'accordo nazionale unico per il personale del Servizio sanitario nazionale.

La formulazione del tariffario dovrà, per ogni prestazione, indicare esclusivamente le competenze da attribuire all'èquipe, con particolare rivalutazione della visita medica specialistica e delle prestazioni non contemplate o non sufficientemente valutate nel precedente tariffario.

La determinazione del nuovo tariffario deve avvenire tenendo ferme, con riferimento al valore delle prestazioni effettuate in convenzionata ambulatoriale esterna alla data di decorrenza del presente accordo, le seguenti percentuali di abbattimento sull'accordo nazionale unico del personale ospedaliero del 24 giugno 1980:

gruppo *a* . . . . 78,3 %
gruppo *b* . . . . 65,7 %
gruppo *c* . . . . 64,8 %
gruppo *d* . . . . 59,4 %
gruppo *e1* . . . . 13,5 %
gruppo *e2* . . . . 22,5 %

Art. 63.

Modalità di ripartizione del fondo di incentivazione

Le competenze spettanti al personale, articolate per settori a seconda della diversa incidenza professionale degli operatori necessaria alla realizzazione delle prestazioni, saranno ripartite secondo lo schema seguente:

A) medici;

B) personale sanitario dell'unità operativa che concorre alla prestazione, ivi compreso il personale tecnico addetto ai servizi di prevenzione e vigilanza igienica;

C) restante personale.

Le prestazioni specialistiche vengono suddivise nei seguenti gruppi per ciascuno dei quali si indicano le percentuali di scomposizione dei valori delle stesse da attribuire alle varie categorie di personale:

	A	*B*	*C*	Tot.
1) prestazioni di radiologia . .	70	18	12	100
2) prestazioni di laboratorio . .	65	23	12	100
3) visite e/o interventi specialistici delle varie attività di servizio	85	10	5	100
4) prestazioni riabilitative . .	55	32	13	100

Le competenze attribuite al personale medico (*A*) saranno suddivise come segue: all'èquipe medica che ha reso la prestazione il 50 %; al restante personale medico il 50 %.

Il 50% della quota parte spettante ai medici è ripartita all'interno dell'èquipe che ha effettuato la prestazione.

Il 50% rimanente costituisce **il** fondo comune dei medici.

Sia la quota afferente all'èquipe (50%) che la quota costituente il fondo comune (50%) vanno ripartite fra i medici delle strutture ove sia attivato l'istituto di incentivazione della produttività nelle seguenti proporzioni:

assistenti .	1
aiuti	1,4
primari ed equiparati .	1,8

mantenendo il rapporto 3/4 tra tempo definito e tempo pieno; le somme spettanti a ciascun medico dalla ripartizione del fondo comune, che concorrono al raggiungimento del tetto retributivo, sono ripartite come segue: assistente 1; aiuto 1,1; primario 1,2.

La partecipazione alla ripartizione del fondo comune comporta la prestazione del plus orario con le modalità appresso indicate e articolato sulla base di accordi locali.

Al fondo comune dei medici afferiscono le somme di competenza individuale eccedenti il tetto retributivo.

Il personale infermieristico, che svolge effettivamente attività infermieristica in unità operative e il personale di cui alla tabella *H* del ruolo sanitario di cui allegato 1 del decreto del Presidente della Repubblica n. 761/79, ove sia stato attivato l'istituto, non già inserito in unità operative di cui ai gruppi 1 - 2 - 4, viene inserito nel terzo gruppo, colonna *B*.

Le competenze attribuite al personale, di tutti i quattro gruppi, che ha concorso alle prestazioni (colonna *B*) vengono sommate e l'importo risultante forma il monte globale complessivo da suddividere fra tutto il suddetto personale delle diverse unità operative dove sia stato attivato l'istituto di incentivazione della produttività.

La distribuzione dei proventi avverrà in misura proporzionale ai plus orari concordati ed effettuati.

Le quote non attribuite della colonna *B* per il raggiungimento del tetto economico individuale sono attribuite al fondo di cui al gruppo *C*.

Le competenze attribuite al personale di cui alla lettera sub *C*) saranno suddivise in base alle seguenti proporzioni individuali: al personale dei ruoli amministrativo, professionale e tecnico inquadrato nei livelli dal settimo all'undicesimo 2; al personale inquadrato nei livelli dal quinto al sesto 1,25; al personale inquadrato nei primi quattro livelli 1.

Le quote eccedenti il rapporto ottimale di prestazione secondo le modalità previste dal terzo e quarto comma del precedente art. 61 vanno ad incrementare il fondo del premio di produttività.

Agli effetti dell'applicazione del presente istituto per unità operativa si intende l'insieme del personale dipendente e operante nella medesima disciplina, anche se in servizio presso strutture plurime.

Nell'ambito dell'accordo regionale quadro di cui al terzo comma del precedente art. 60, in sede di riparto delle quote individuali, la metà dei compensi spettanti al personale che afferisce al fondo comune di cui **alla** colonna *C* potrà essere distribuito in forma mensile, nel quadro di concreta attivazione dell'istituto di incentivazione della produttività.

Art. 64.

Plus orario e sua determinazione

L'attività connessa con l'istituto delle incentivazioni va svolta in plus orario.

Tutte le prestazioni effettuate e riconosciute devono essere retribuite con le modalità previste per il plus orario stesso.

Considerando le modalità diverse di servizio che ad esso si richiamino nel disagio, nella disponibilità operativa, nelle prestazioni in più effettivamente fornite, e considerata la necessità di una riduzione delle ore di lavoro svolte dal personale oltre il normale orario di servizio, riduzione da realizzare comunque con la dovuta gradualità onde così poter tenere contestualmente conto dei benefici economici derivanti dall'accordo e dal loro scaglionamento, i tetti massimi di plus orario sono fissati come segue:

1° luglio 1983:

10 ore settimanali per il personale medico a tempo pieno;

8 ore settimanali per il personale medico a tempo definito;

5 ore settimanali per il personale laureato sanitario non medico;

4 ore settimanali per il personale tecnico sanitario e con funzioni di riabilitazione e di vigilanza e ispezione;

3 ore settimanali per il personale infermieristico;

1° luglio 1984:

9 ore settimanali per il personale medico a tempo pieno;

7 ore settimanali per il personale medico a tempo definito;

4 ore e 30 minuti settimanali per il personale laureato sanitario non medico;

3 ore e 30 minuti settimanali per il personale tecnico sanitario e con funzioni di riabilitazione e di vigilanza e ispezione;

2 ore e 30 minuti settimanali per il personale infermieristico;

1° luglio 1985:

8 ore settimanali per il personale medico a tempo pieno;

6 ore settimanali per il personale medico a tempo definito;

4 ore settimanali per il personale laureato sanitario non medico;

3 ore settimanali per il personale tecnico sanitario con funzioni di riabilitazione e di vigilanza e ispezione;

2 ore settimanali per il personale infermieristico.

Il rapporto proporzionale fra i diversi plus orari attribuibili al personale non medico viene mantenuto anche nel caso in cui non sia stato attribuito il tetto massimo di plus orario.

Il plus orario, ivi compreso quello afferente al fondo comune medici, concordato con le OO.SS. e successivamente deliberato dall'amministrazione, costituisce debito orario; esso pertanto deve essere programmato nei piani di lavoro e verificato attraverso sistemi obiettivi di controllo degli orari di servizio.

La misura del plus orario reso può trovare compensazione all'interno di un trimestre. Le differenze, in difetto o in eccesso, di plus orario reso nel trimestre rispetto a quello dovuto debbono essere compensate nel trimestre successivo. In caso di mancato recupero del plus orario dovuto, non reso e non recuperato, si effettueranno le relative proporzionali riduzioni.

Il tetto retributivo sarà rapportato per ciascun operatore al 10% del trattamento economico globale mensile lordo per ogni ora settimanale di plus orario reso.

Per trattamento economico globale mensile lordo deve intendersi la somma delle seguenti voci:

stipendio mensile lordo comprensivo di classi e scatti biennali;

indennità integrativa speciale;

indennità primariale differenziata;

indennità annue fisse e continuative;

rateo della 13ª mensilità.

A periodicità semestrale dovrà essere attuata la revisione del plus orario.

Le competenze economiche relative al presente istituto vengono corrisposte di regola a cadenza mensile.

Al personale soggetto al debito orario che rinunci alla effettuazione dello stesso non competono le quote afferenti il fondo comune sia del personale medico che della colonna *C* di cui al precedente art. 63.

Art. 65.

Medici veterinari

Al personale medico veterinario è consentito, oltre l'orario d'obbligo di 38 ore settimanali, l'esercizio dell'attività libero-professionale sempre che l'esercizio della stessa non sia in contrasto con i compiti di istituto.

Nel rispetto della normativa generale dell'istituto, gli incentivi della produttività per il servizio veterinario formano un comparto autonomo e riservato agli operatori del servizio stesso.

Tali incentivi si riferiscono ad attività rese nell'interesse di enti o privati esclusivamente in plus orario.

Inoltre le UU.SS.LL. possono erogare, con propri dipendenti, l'assistenza zooiatrica ed organizzare, in collegamento con enti e organismi competenti, interventi per il miglioramento e il potenziamento delle produzioni animali. I proventi di tale attività sono considerati agli effetti dell'istituto di incentivazione della produttività a fronte di prestazione di plus orario, nei limiti e con le modalità previste per il personale medico a tempo pieno.

Le tariffe per l'attività di cui sopra verranno definite da una commissione con gli stessi criteri e modalità di cui al successivo art. 66.

Nelle more della definizione di dette tariffe il calcolo di compenso delle prestazioni viene effettuato sulla base dei tariffari attualmente in vigore, con abbattimento a favore dell'U.S.L. della percentuale del 15% per spese.

Art. 66.

Norme finali e transitorie

Il nuovo tariffario nazionale di cui al precedente art. 62 sarà definito da una commissione paritetica formata da componenti designati dalla parte pubblica e da componenti designati dalle OO.SS. di cui all'art. 47 della legge n. 833/78 firmatarie del presente accordo.

La commissione dovrà concludere il proprio lavoro entro il 30 giugno 1983. Il tariffario formulato dalla commissione di cui al primo comma sarà integralmente recepito con decreto del Ministro della sanità entro 15 giorni dalla fine dei lavori della commissione.

L'istituto di incentivazione della produttività di cui agli articoli precedenti viene attivato dal 1° luglio 1983.

In assenza del nuovo tariffario previsto dal precedente art. 62 le competenze economiche vengono erogate, a parità di prestazioni, in forma di acconto sulla base delle quote percepite nel semestre precedente.

Restano ferme le percentuali e le modalità di ripartizione di cui all'ANUL 24 giugno 1980 per quanto concerne gli introiti relativi a:

attività libero-professionale personale;

consulti e consulenze;

la quota riservata al fondo comune non medici; la stessa sarà ripartita come segue: 70% al personale di cui alla lettera sub *B*) del precedente art. 63; 30 % al personale di cui alla lettera sub *C*) *dello stesso articolo.*

Per le attività libero-professionali in regime di ricovero, ferme restando le ripartizioni dettate dalla normativa generale dell'ANUL del 24 giugno 1980 per il personale medico e non medico, i proventi verranno ripartiti come segue:

1) al medico dell'èquipe curante prescelto all'atto del ricovero 15%;

2) la restante quota sarà successivamente ripartita con le seguenti modalità:

primari	1,80
aiuto	1,40
assistenti	1,00

3) al primario dovrà essere in ogni caso assicurata una compartecipazione in misura non inferiore al 25% dell'importo spettante all'intera équipe. Anche in tal caso il rimanente 75% verrà ripartito tra gli altri medici con i criteri di cui ai precedenti numeri 1) e 2).

Art. 67.

Norma transitoria di sperimentazione

Su richiesta delle singole U.S.L. e, allo scopo di garantire favorevoli condizioni di sperimentazione, previo confronto con le organizzazioni sindacali di categoria interessate, le regioni potranno consentire in via sperimentale la gestione dell'istituto di incentivazione come sopra definito attraverso l'attivazione di un sistema di calcolo budgettario.

In ogni caso non dovrà essere superato il tetto di spesa così come definito ai precedenti articoli.

A tale fine le parti convengono sull'opportunità che venga attivata a livello del Ministero della sanità una apposita commissione costituita da:

1 funzionario del Ministero del tesoro;

1 funzionario del Ministero del lavoro e delle previdenza sociale;

2 funzionari del Ministero della sanità;

1 funzionario del Dipartimento della funzione pubblica;

2 rappresentanti tecnici designati dalle regioni;

2 rappresentanti tecnici designati dall'ANCI;

9 rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali e di categoria più rappresentative firmatarie del presente accordo.

Tale commissione definirà, entro il 31 dicembre 1983, standards, parametri e modalità di sperimentazione e/o attuazione del sistema budgettario aventi carattere nazionale di riferimento.

Sulla scorta di documenti di lavoro predisposti a suo tempo dai gruppi tecnici interregionali, si individuano i seguenti punti qualificanti che devono essere oggetto di approfondimento tecnico e operativo da parte della commissione:

a) gli obiettivi del sistema budgettario e sue fonti di finanziamento;

b) i centri di spesa di U.S.L. e conseguente individuazione dei servizi e/o reparti, e/o aree o settori, e/o unità operative autonome in cui, a seconda delle diverse realtà regionali, può venire articolato il sistema budgettario di ogni singola U.S.L.;

c) la base di partenza, costituente la quota convenzionale 100, a cui riportare le variazioni in più o in meno dell'ammontare degli incentivi annualmente disponibili e conseguentemente da ripartire secondo il seguente punto *g*);

d) le componenti di tale base di partenza, o quota convenzionale 100, nonché i criteri omogenei per la raccolta dei dati che compongono l'analisi dei costi;

e) standards medi nazionali e regionali, anche al fine di consentire su base annuale adeguati confronti documentabili fra le parti e/o servizi e/o aree, e/o unità operative omogenee. Tali standards devono comprendere:

le attività di diagnostica e terapia strumentale;

le attività di supporto integrativo specialistico in regime ambulatoriale;

le attività in regime di degenza collegate a indici regionali di ottimale utilizzo delle strutture in termini di personale nonché di materiale farmaceutico e di normale consumo;

f) i criteri per la determinazione del plus orario collegato con le attività a supporto dei servizi distrettuali territoriali in forma documentata;

g) la ripartizione e relative proporzioni fra quota fissa, costituente indennità collegata al plus orario, e quota variabile del complessivo regime degli incentivi al sistema budgettario;

h) i criteri di ripartizione delle complessive risorse, derivanti dal contenimento dei costi documentati dalla riallocazione delle risorse dal comparto privatistico convenzionato al comparto pubblico, in quote destinate rispettivamente a:

*h*1) amministrazione dell'U.S.L.;

*h*2) investimenti per rinnovo attrezzature e arredi del reparto e/o servizio interessato;

*h*3) personale medico e non medico del servizio interessato e dei restanti servizi di U.S.L. operanti a supporto;

i) la responsabilità della gestione tecnico-manageriale del budget di servizio e/o reparto in capo al dirigente del medesimo e alla sua équipe;

l) i criteri per la costituzione di apposite commissioni consultive, a livello regionale e di U.S.L., per esprimere pareri in ordine all'applicazione pratica del sistema budgettario degli incentivi.

Le parti convengono che anche in linea di massima, per la individuazione degli standards, parametri e metodologie di cui ai precedenti commi, la commissione deve attenersi il più possibile a criteri di omogeneità e compatibilità con gli indirizzi metodologici e pratico-attuativi previsti per il restante sistema di incentivazione della produttività non a carattere budgettario, nella misura in cui sono applicabili.

Art. 68.
Premio di produttività

L'aumento della produttività è una valutazione più attenta e selettiva dei bisogni reali su singoli capitoli di bilancio, attraverso anche razionali gestioni delle spese farmaceutiche e di ricovero a parità di spesa complessiva, consentono che a livello di ciascuna U.S.L., ove si verifichi in sede di bilancio consutivo un risparmio calcolato a differenza tra le somme effettivamente erogate dalle regioni per spese correnti e quelle effettivamente spese, il risparmio stesso venga ripartito come segue:

20% al Fondo sanitario nazionale;
40% riconvertito in attrezzature;
40% configurato come premio di produttività.

Tale premio di produttività è distribuito al personale dipendente (di ruolo e non) sulla base dei parametri in godimento e dei periodi di servizio prestati.

I servizi prestati vanno calcolati a mesi; le frazioni di mesi superiori a 15 giorni equivarranno a un mese di servizio.

Parametro in godimento: la somma complessiva disponibile viene divisa in dodicesimi quindi divisa per il numero complessivo dei parametri goduti dal personale dipendente.

A ciascun dipendente per ciascun mese compete la somma risultante dalla quota unitaria moltiplicata per il parametro di godimento.

Il premio di produttività è erogato a cadenza annuale con atto deliberativo da assumersi da parte dell'assemblea generale della unità sanitaria locale.

Parte quinta
FLUSSI INFORMATIVI

Art. 69.
Flussi informativi di controllo e valutazione dell'attuazione dell'accordo di lavoro

Per tutti gli istituti dell'accordo a rilievo economico, o che costituiscono aspetto qualificante di trasformazione del sistema sanitario, nonché per la sperimentazione relativa agli incentivi di produttività di cui alla precedente parte IV vengono attivati appositi flussi informativi di controllo, da inserire nel sistema informativo sanitario facente capo al servizio centrale della programmazione sanitaria del Ministero della sanità.

Il sistema delle informazioni di controllo deve consentire, in sede regionale e in sede centrale, di tenere sotto costante osservazione l'attuazione dell'accordo di lavoro onde permettere i necessari interventi per rimuovere le situazioni di inerzia e di disapplicazione e per correggere tempestivamente le applicazioni devianti.

Al termine del primo anno di attuazione del presente accordo, le parti firmatarie si incontreranno per valutare la coerenza tra gli effetti scaturiti dall'applicazione degli istituti normativi a rilievo economico, compresa la sperimentazione degli incentivi di produttività sopra citati, e le previsioni finanziarie all'atto della stipula dell'accordo stesso e per adottare le eventuali misure correttive che si rendessero necessarie.

Il compito della definizione, attivazione e valutazione dei flussi informativi di controllo sopra menzionati è affidato, per la conoscenza diretta dei problemi già acquisita, alla ex commissione di inchiesta sui problemi del personale nella quale sono presenti i rappresentanti della parte pubblica e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente accordo, già trasformata in commissione tecnica permanente con decreto del Ministro della sanità del 9 luglio 1982.

Le unità sanitarie locali forniranno tempestivamente le informazioni di controllo prima indicate che potranno essere oggetto parimenti di esame da parte di una analoga commissione tecnica formata a livello di unità sanitaria locale, comprendente rappresentanti designati dal comitato di gestione e dalle organizzazioni sindacali maggiomente rappresentative firmatarie del presente accordo.

Gli incentivi di produttività di cui al precedente art. 68 sono corrisposti subordinatamente alle verifiche sui dati informativi del primo semestre.

Art. 70.

Norma finale

A decorrere dall'entrata in vigore del decreto che approva il presente accordo, cessano di avere efficacia nei confronti del personale confluito nel comparto sanitario le norme specifiche dei settori di provenienza.

ERNESTO LUPO, *direttore*
VINCENZO MARINELLI, *vice direttore*

DINO EGIDIO MARTINA, *redattore*
FRANCESCO NOCITA, *vice redattore*

(4651109/4) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.